

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA GURU DALAM MEWUJUDKAN GENERASI QUR'ANI DI PONDOK PESANTREN AL-MUKHLISIN KABUPATEN PADANG LAWAS

## TESIS

Diajukan untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Magister  
Pendidikan (M.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Pascasarjana Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

**FAHMI ANWAR NASUTION**  
**NIM: 21990615626**

**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**  
**SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**1443 H / 2021 M**



## SURAT PERNYATAAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

: Fahmi Anwar Nasution

: 21990615626

Tempat/ Tanggal Lahir : Sibuhuan, 08 Juli 1979

Fakultas/Pascasarjana : UIN Sultan Syarif Kasim Riau

: Manajemen Pendidikan Islam

: Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Mewujudkan Generasi Qur'ani Di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

Penulisan tesis dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.

Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.

Oleh karena itu tesis saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.

Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan tesis saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 15 Desember 2021  
Yang membuat pernyataan



**FAHMI ANWAR NASUTION**  
**NIM: 21990615626**

UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**PASCASARJANA**  
كلية الدراسات العليا

**THE GRADUATE PROGRAMME**

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004  
Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

**Pengumuman Pengesahan**

Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tim Penguji:

**Dr. Agustiar, M.Ag.**  
Penguji I/Ketua

**Dr. Muhammad Fitriyadi, M.A.**  
Penguji II/Sekretaris

**Dr. Afriza, S.Ag., M.Pd.**  
Penguji III

**Dr.H.M.Syaifuddin, M.Ag.**  
Penguji IV

Tanggal Ujian/Pengesahan

22/09/2021

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarah mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN PEMBIMBING**

Kami yang bertanda tangan dibawah ini selaku pembimbing tesis, dengan ini menyetujui bahwa tesis yang berjudul **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Mewujudkan Generasi Qur’ani Di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas”** yang ditulis oleh:

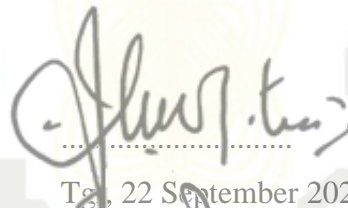
Nama	: Fahmi Anwar Nasution
NIM	: 21990615626
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam

Telah diperbaiki dengan Tim Pembimbing Tesis Program Pascasarjan UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 22 September 2021.

Pembimbing I

**Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd**

NIP. 197503142007102001

  
Tg, 22 September 2021

Pembimbing II

**Dr. Hj. ELLYA ROZA, M.Hum**

NIP. 1960112319920320

  
Tgl, 22 September 2021

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

  
**Dr. Agustiar. M.Ag**  
NIP. 197108051998031004



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta ini dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN PERSETUJUAN**

Kami yang bertanda tangan dibawah ini selaku pembimbing tesis, dengan ini menyetujui bahwa tesis yang berjudul **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Mewujudkan Generasi Qur’ani Di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas”** yang ditulis oleh:

Nama	: Fahmi Anwar Nasution
NIM	: 21990615626
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam

Untuk diajukan untuk sidang munaqasyah Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Tanggal: 22 September 2021

Pembimbing I

**Dr. Lutfi Andriani, S.Ag., M.Pd**  
NIP. 197503142007102001

Tanggal: 22 September 2021

Pembimbing II

**Dr. Hj. Ellya Roza, M.Hum**  
NIP. 1960112319920320

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

**Dr. Agustiar. M. Ag**  
NIP. 197108051998031004



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Di larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Dr. TUTI ANDRIANI, S.Ag., M.Pd**  
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

: Tesis Saudara  
**Fahmi Anwar Nasution**

Kepada Yth,  
**Direktur Program Pascasarjana**  
UIN Suska Riau  
Di –  
Pekanbaru

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara:

Nama : Fahmi Anwar Nasution  
NIM : 21990615626  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : *Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam*

*Mewujudkan Generasi Qur'ani Di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas*

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Pekanbaru, 01 September 2021  
Pembimbing I,

**Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd**  
NIP. 197503142007102001



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Dr. Hj. ELLYA ROZA, M.Hum**  
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Hari : Tesis Saudara

**Fahmi Anwar Nasution**

Kepada Yth,  
**Direktur Program Pascasarjana**  
UIN Suska Riau  
Di –  
Pekanbaru

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara:

Nama : Fahmi Anwar Nasution

NIM : 21990615626

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : *Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Mewujudkan Generasi Qur'ani Di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas*

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

*Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.*

Pekanbaru, 01 September 2021  
Pembimbing II,

**Dr. Hj. ELLYA ROZA, M.Hum**  
NIP. 1960112319920320





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Fahmi Anwar Nasution
NIM	: 21990615626
Tempat/Tanggal Lahir	: Sibuhuan / 08 Juli 1979
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul: **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Mewujudkan Generasi Qur’ani Di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas”** Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan (Tesis) ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian (Tesis) ini bukan hasil karya saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, 22 September  
2021  
Penulis

**FAHMI ANWAR NASUTION**  
NIM: 21990615626





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### MOTTO

*Ilmu itu lebih baik dari pada harta.*

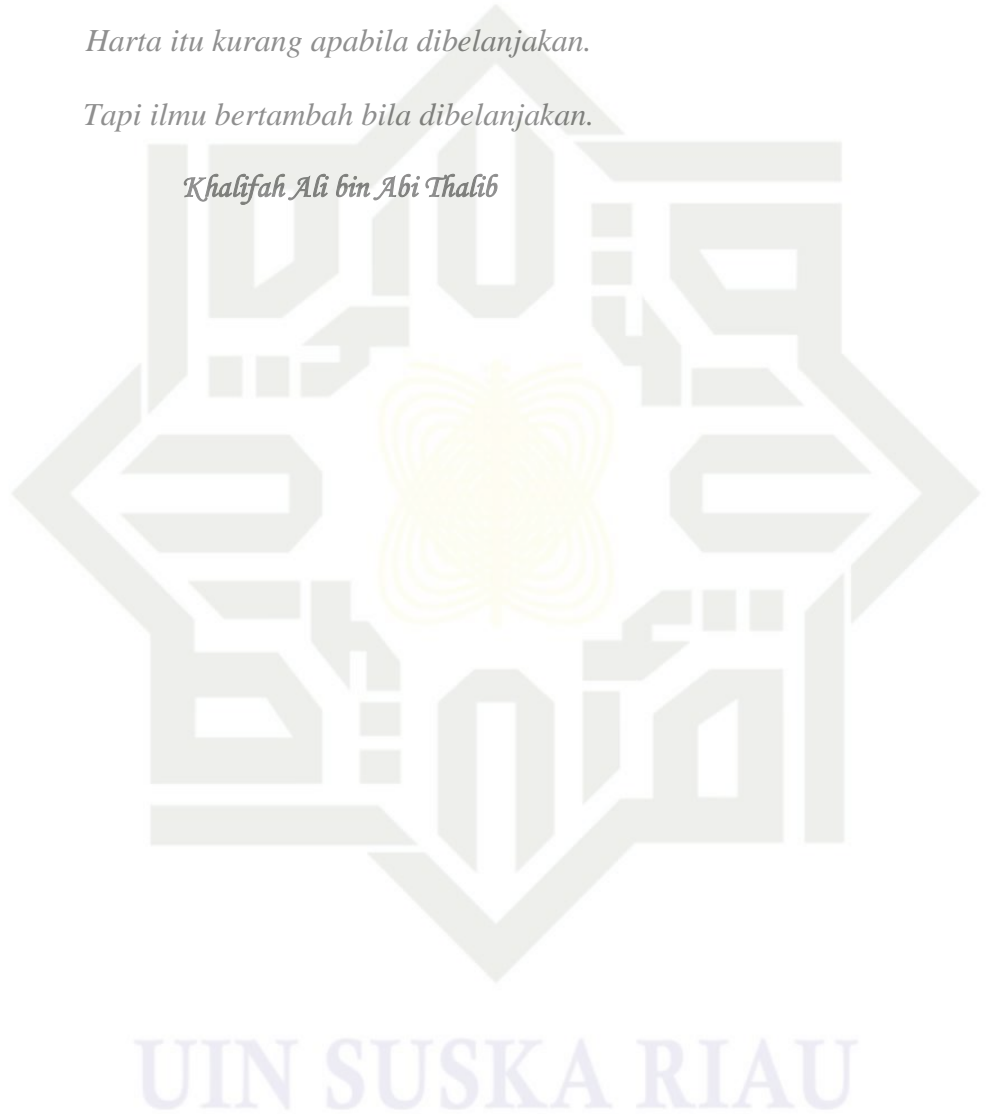
*Ilmu menjaga engkau dan engkau menjaga harta.*

*Ilmu itu penghukum (hakim) dan harta terhukum.*

*Harta itu kurang apabila dibelanjakan.*

*Tapi ilmu bertambah bila dibelanjakan.*

*Khalifah Ali bin Abi Thalib*





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta dilindungi undang-undang UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'amin, Puji Syukur atas Kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Mewujudkan Generasi Qur'ani di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas". Tesis ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat dan Salam tetap terlimpahkan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umat-Nya ke arah yang benar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Teristimewa buat kedua orang tua, istri tercinta dan anak-anak. Semoga semua senantiasa dalam lindungan Allah SWT. Seluruh keluarga besar saya atas dorongan dan motivasi secara moril maupun materis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan magister Manajemen Pendidikan Islam ini. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag, sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Prof. Dr. Ilyas Husti, MA, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberi izin dalam penelitian dan penulisan tesis ini.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Bapak Dr. Agustiar, M.Ag, selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan izin dalam penelitian dan penulisan tesis ini
4. Ibu Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd. selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan pembuatan tesis ini.
5. Bapak Dr. Hj. Ellya Roza, M.Hum, selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan pembuatan tesis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, terima kasih atas ilmu yang diajarkan, mudah-mudahan menjadi amal baik dan pahala disisi Allah SWT, Amin.
7. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa S2 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam 2020, Semoga sehat selalu dan sukses.
8. Terimakasih banyak saya ucapkan kepada semua civitas akademika Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Padang Lawas.
9. Kepada semua pihak yang telah membantu penulisan dalam menyelesaikan Tesis ini. Semoga bantuan yang diberikan dalam bentuk apapun, semoga mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sebagai



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. *Aamin Ya Rabbal 'alamin.*  
*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

Pekanbaru, 22 September 2021  
 Penulis

**FAHMI ANWAR NASUTION**  
 NIM: 21990615626



UIN SUSKA RIAU



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	i
PENGESAHAN PEMBIMBING .....	ii
PENGESAHAN PERSETUJUAN .....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	vi
MOTTO .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	xvi
ABSTRAK .....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Penegasan Istilah .....	5
C. Permasalahan .....	7
1. Identifikasi Masalah .....	7
2. Pembatasan Masalah .....	8
3. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
1. Tujuan Penelitian .....	9
2. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KERANGKA TEORETIS</b>	
A. Landasan Teori .....	11
1. Implementasi .....	11
2. Manajemen Sumber Daya Guru .....	26
3. Generasi Qur'ani .....	67
B. Penelitian Relevan .....	73
C. Konsep Operasional .....	75
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	77
B. Lokasi Penelitian .....	78
C. Informan Penelitian .....	78
D. Sumber Data Penelitian .....	79
E. Teknik Pengumpulan Data .....	80
F. Teknik Analisis Data .....	83
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Temuan Umum Penelitian .....	87
1. Sejarah singkat Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Padang Lawas .....	87
2. Visi, Misi, Tujuan, Moto Pondok Pesantren Al-Mukhlisin .....	88
3. Legalitas Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Padang Lawas .....	90
4. Susunan Pengurus Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Padang Lawas .....	90



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau**

5. Profil Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Padang Lawas .....	91
6. Data Siswa Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Padang Lawas .....	93
7. Data Lulusan Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Padang Lawas.....	94
8. Data Sarana dan Prasarana .....	94
9. Data Guru Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Padang Lawas .....	95
B. Temuan Khusus Penelitian.....	101
1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru .....	101
2. Manajemen Sumber Daya Guru .....	106
3. Generasi Qur'ani Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Padang Lawas ....	107
C. Analisis Data .....	130
1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru .....	131
2. Manajemen Sumber Daya Guru .....	132
3. Generasi Qur'ani Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Padang Lawas ....	132
D. Pembahasan.....	133
1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru .....	133
2. Manajemen Sumber Daya Guru .....	134
3. Generasi Qur'ani Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Padang Lawas ....	135
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	154
B. Saran.....	155
Daftar Pustaka .....	157



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1 Sususunan Pengurus Pondok Pesantren Al-Mukhlisin TA 2020-2021	110
Tabel 4.2 Profil Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Padang Lawas.....	110
Tabel 4.3 Data Siswa Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Padang Lawas.....	112
Tabel 4.4 Data Lulusan 2019-2020 .....	113
Tabel 4.5 Data Guru Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Padang Lawas .....	114
Tabel 4.6 Data Sarana Prasarana.....	114
Tabel 4.7 Data Guru Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Padang Lawas poin.....	116



UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Siklus Kegiatan Manajemen.....	30
Gambar 2.2 Konsep Operasional .....	95



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I	: Pedoman Wawancara Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas .....	160
Lampiran II	: Dokumentasi Wawancara di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas .....	73
Lampiran III	: Dokumentasi Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas .....	174i
Lampiran IV	: Dokumentasi Kegiatan Santri dan Santriwati Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas .....	175
Lampiran V	: Dokumentasi Silaturahmi Dengan Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas .....	176
Lampiran VI	: Dokumentasi Rapat Pimpinan dan Guru Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas .....	177
Lampiran VII	: Dokumentasi Ujian Seleksi Peserta Didik Baru .....	178
Lampiran XI	: Sertifikat Toefl dan ToafI Pusat .....	179
Lampiran XI	: Surat Riset Tesis .....	180
Lampiran XI	: Kartu Kontrol Bimbingan Tesis .....	181



# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini di dasarkan atas Surat

Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide to Arabic TransliterationI*), INIS Fellow 1992.

### A Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ط	Th
ب	B	ظ	Zh
ي	Y	ع	‘
ت	Ts	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
ك	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Dz	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	‘
ص	Sh	ي	Y
ض	Dl		



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

### B. Vokal, panjang dan diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlomah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = Â misalnya قال menjadi qâla

Vokal (i) panjang = î misalnya قيل menjadi qîla

Vokal (u) panjang = Û misalnya دُونِ menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya’ setelah fathah ditulis dengan “aw” dengan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = و misalinya قول menjadi qawlun

Diftong (ay) = ي misalinya خير menjadi khayrun

### C. Ta’ marbûthah (ة)

*Ta’ marbuthah* ditransliterasikan dengan “t” jika berada ditengah kalimat, tetapi apabila *Ta’ marbuthah* tersebut berada diakhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalinya للمدرسة الرسالة menjadi *arisalat li al-madrasah*, atau apabila berada ditengah-tengah kalimat yang berdiri dari susunan *mudlaf* dan *Mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalinya الله رحمة في menjadi *fi rahmatillah*.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### D Kata Sandang dan Lafdh Al-Jalalah

Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah Kata Sandang berupa “al” (اَلْ) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak diawal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*), maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan...
3. Masyâ' Allâh kâna wa mâ lam yasya' lam yakun.



UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRAK**

**Fahmi Anwar Nasution: “Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Mewujudkan Generasi Qur’ani di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas”**

Generasi Qurani merupakan sebuah impian dan harapan setiap masyarakat muslim, karena merupakan generasi yang menjadikan al-Qur’an sebagai pengamalan. Pesantren merupakan lembaga pendidikan yang bisa membentengi umat Islam dari paham-paham yang menyesatkan. Dengan perkembangan zaman saat ini, umat semakin jauh dari al-Qur’an, lebih cenderung membaca koran, memegang handphone dari pada al-Qur’an, disinilah peran penting pondok pesantren dalam mewujudkan generasi Qur’ani.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas, manajemen sumber daya manusia Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas, dan generasi Qur’ani di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas. Jenis penelitian ini adalah *field research* dengan pendekatan metode penelitian kualitatif dan menggunakan analisis data deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dokumentasi dan teknik keabsahan data.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Implementasi manajemen sumber daya guru yang dilakukan di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas sudah berjalan sesuai dengan konsep implementasi, 2) Manajemen sumber daya guru Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas sudah berjalan sesuai dengan fungsi-sungsi manajemen, 3) Generasi Qur’ani yang di upayakan oleh Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas sudah terwujud sesuai dengan apa yang menjadi visi misi dan tujuan Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas.

**Kata Kunci: Implementasi, Manajemen Sumber Daya Guru, Generasi Qur’ani**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
Universitas of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRACT

**Fahmi Anwar Nasution: "Implementation of Internal Teacher Resource Management Realizing the Qur'anic Generation in Islamic Boarding Schools Al-Mukhlisin, Padang Lawas Regency"**

*The Quranic generation is a dream and hope for every Muslim community, because it is a generation that makes the Koran as a practice. Pesantren is an educational institution that can fortify Muslims from misleading notions. With the development of today's era, people are getting farther away from the Qur'an, more likely to read newspapers, hold cellphones than the Qur'an, this is where the important role of Islamic boarding schools in realizing the Qur'anic generation.*

*This study aims to determine the implementation of Al-Mukhlisin Islamic Boarding School in Padang Lawas Regency, human resource management of Al-Mukhlisin Islamic Boarding School in Padang Lawas Regency, and the Qur'anic generation in Al-Mukhlisin Islamic Boarding School, Padang Lawas Regency. This type of research is field research with a qualitative research method approach and uses descriptive data analysis. Data was collected by interview, observation, documentation and data validity techniques.*

*Based on the results of this study indicate that: 1) The implementation of teacher resource management carried out at the Al-Mukhlisin Islamic Boarding School, Padang Lawas Regency has been running according to the implementation concept, 2) The teacher resource management of the Al-Mukhlisin Islamic Boarding School, Padang Lawas Regency has been running in accordance with management functions, 3) Generation of Qur'ani that is attempted by Al-Mukhlisin Islamic Boarding School, Padang Lawas Regency, has been realized in accordance with the vision, mission and objectives of Al-Mukhlisin Islamic Boarding School, Padang Lawas Regency.*

**Keywords:** *Implementation, Teacher Resource Management, Qur'ani Generation*

UIN SUSKA RIAU

### ملخص

فهمني أنور نصيون: "تنفيذ إدارة موارد المعلم الداخلية

المخلصين ، بادانغ لاواس ريجنسي تحقيق الجيل القرآني في المدارس الداخلية الإسلامية

الجيل القرآني حلم وأمل لكل مجتمع مسلم ، لأنه جيل يجعل القرآن ممارسة . هي مؤسسة تعليمية يمكنها تحصين المسلمين من الأفكار المضللة. مع تطور عصر اليوم ، ابتعد الناس عن القرآن ، ومن المرجح أن يقرأوا الصحف ، ويحملوا الهواتف المحمولة أكثر من القرآن ، وهذا هو المكان الذي تلعب فيه المدارس الداخلية الإسلامية دورًا مهمًا في إدراك الجيل القرآني.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تنفيذ مدرسة المخلصين الإسلامية الداخلية في بادانغ لاواس ريجنسي ، وإدارة الموارد البشرية لمدرسة المخلصين الإسلامية الداخلية في بادانغ لاواس ريجنسي ، والجيل القرآني في مدرسة المخلصين الإسلامية الداخلية ، بادانغ لاواس. ريجنسي. هذا النوع من البحث هو بحث ميداني مع منهج أسلوب البحث النوعي ويستخدم تحليل البيانات الوصفي. تم جمع البيانات عن طريق المقابلات والملاحظة والتوثيق وتقنيات صحة البيانات.

بناءً على نتائج هذه الدراسة تشير إلى ما يلي: (1) تنفيذ إدارة موارد المعلمين التي تم تنفيذها في مدرسة المخلصين الإسلامية الداخلية ، تم تشغيل وفقاً لمفهوم التنفيذ ، (2) إدارة موارد المعلم في مدرسة الإسلامية الداخلية. - مدرسة مخلصين الإسلامية الداخلية ، بادانغ لاواس ريجنسي تعمل وفقاً لوظائف الإدارة ، (3) تم تحقيق جيل القرآني الذي حاولت مدرسة المخلصين الإسلامية الداخلية ، بادانغ لاواس ريجنسي ، وفقاً للرؤية والرسالة وأهداف مدرسة المخلصين الإسلامية الداخلية بادانغ لاواس ريجنسي.

الكلمات المفتاحية: التنفيذ ، إدارة موارد المعلم ، الجيل القرآني

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### A Latar Belakang

Al-Quran diturunkan untuk di tadabburi, dalam pengertian bukan sekedar dibaca, tetapi dipahami, direnungi, diambil pesannya, dan siap untuk diamalkan. Begitu banyak ilmu pengetahuan yang diisyaratkan dalam Al-Quran, dimana tadabbur merupakan sarana untuk menyingkapi beragam berbagai ilmu pengetahuan.<sup>1</sup>

Alquran adalah petunjuk-Nya yang bila dipelajari akan membantu insan menemukan nilai-nilai yang dapat dijadikan pedoman bagi penyelesaian berbagai problem hidup. Apabila dihayati dan diamalkan akan menjadikan pikiran, rasa, dan karsa kita mengarah kepada realitas keimanan yang dibutuhkan bagi stabilitas dan ketenteraman hidup pribadi dan masyarakat.<sup>2</sup>

Generasi Qurani merupakan sebuah impian dan harapan setiap masyarakat muslim, karena merupakan generasi yang menjadikan al-Qur'an sebagai pegamalan (*way of life*), juga generasi yang menjiwai al-Quran, karena al-Qur'an sebagai penyempurna kitab-kitab sebelumnya. Tidak ada penambahan maupun pengurangan dalam al-Qur'an. Dengan al-Qur'an ini pula Rasulullah SAW berhasil membina sebuah umat yang kuat aqidahnya, benar ibadahnya, dan bagus akhlakunya. Inilah generasi yang disebut sebagai generasi Qurani.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Zamakhsyari Bin Hasballah, *Dirasah Quraniyyah 2*, (Medan: Perdana Publishing, 2016), hlm. 86.

<sup>2</sup>M. Quraish Shihab, *Wawasan Al Quran*, (Bandung: Mizan, 2005), hlm. 13

<sup>3</sup>Zakiyah Darajat, *Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam*, Cet IV, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 268.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan perkembangan zaman saat ini, umat semakin jauh dari al-Qur'an, lebih cenderung membaca koran, memegang handphone dari pada al-Qur'an, baik anak-anak, remaja, dewasa ataupun orang tua. Mereka lebih cenderung dengan kesibukan lain yaitu disibukkan dengan media sosial. Bahkan, orang tua sekarang lebih sedih ketika anak-anak mereka tidak dapat berhitung atau membaca tulisan latin, tetapi mereka tidak merasa sedih atau marah ketika anaknya tidak bisa membaca al-Qur'an. Bahkan kemaksiatan berkembang dimana-mana. Inilah kenyataannya, maka tidak ada jalan lain saat ini kecuali kembali kepada Alquran, untuk membangkitkan Generasi Qurani.<sup>4</sup>

Kunci Membangun Peradaban al-Qur'an telah terbukti menjadi kunci kemenangan dan *izzah* kaum Muslimin. Sesuai perkembangan masyarakat yang semakin dinamis sebagai akibat kemajuan ilmu dan teknologi, terutama teknologi informasi, maka aktualisasi nilai-nilai al-Qur'an menjadi sangat penting. Karena tanpa aktualisasi Kitab Suci ini, umat Islam akan menghadapi kendala dalam upaya internalisasi nilai-nilai Qurani sebagai upaya pembentukan pribadi umat yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, cerdas, maju dan mandiri. Oleh karena itu, perlu dilihat kembali bagaimana mengatasi permasalahan seperti ini, sehingga bisa mewujudkan generasi yang lebih baik yaitu generasi Qur'ani.<sup>5</sup>

Dalam al-Qur'an terdapat berbagai ilmu pengetahuan yang manfaatnya sangat besar dan luar biasa bagi manusia untuk dipelajari. Adapun berbagai macam ilmu pengetahuan dan manfaat tersebut tidak mudah dan tidak mungkin

<sup>4</sup>Anwar Ihsanuddin, "Mencetak Generasi Qurani Dan Pemuda Rabbani", <https://www.annajah.net/Mencetak-Generasi-Qurani/A>, Pada Tanggal 24 November 2019 Pukul 19:00.

<sup>5</sup>Said Agil Husin Al Munawwar, *Aktualisasi Nilai-Nilai Qurani Dalam Sistem Pendidikan Islam*, (Ciputat: Ciputat Press, 2005), hlm. 7

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk diperoleh tanpa adanya proses pendidikan seperti halnya di pesantren. Gagasan al-Qur'an sebagai karakter pendidikan juga sangat beralasan.

Dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, Bab II Pasal 3, disebutkan bahwa pada tujuan pendidikan adalah untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>6</sup>

Pemahaman Islam yang mendalam akan membawa pengikutnya kepada rahmatan lil alamin, begitu juga sebaliknya pemahaman Islam yang dangkal akan mengantarkan pengikutnya kepada aliran-aliran yang salah. Oleh karena itu, perlu adanya sebuah wadah/lembaga yang bisa membentengi umat Islam dari paham-paham yang menyesatkan.

Pesantren merupakan lembaga pendidikan yang mempunyai sejarah panjang dan unik. Dalam penelitian ini penulis menjadikan pondok pesantren Al-Mukhlisin sebagai objek penelitian. pondok pesantren Al-mukhlisin merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memadukan sistem pendidikan pesantren dengan sistem pendidikan madrasah. Pondok ini merupakan salah satu pondok pesantren yang berada di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara.

Pondok Pesantren Al-Mukhlisin memiliki banyak prestasi yang dihasilkan dari santri-santri baik di tingkat kabupaten maupun provinsi dalam bidang Qurani, seperti halnya Musabaqah Tilawatil Quran, qiraatul Kutub, dan lainnya. Dibuktikan juga dengan para alumni dari pesantren Al-Mukhlisin yang telah

<sup>6</sup> Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hlm. 6

banyak berprestasi dan melanjutkan studi ke berbagai Universitas di dalam negeri Indonesia bahkan diluar negeri seperti negara-negara yang berada di Timur Tengah. Tentu saja ini tak terlepas dari upaya pondok pesantren Al-Mukhlisin dalam membina dan mencetak generasi-generasi Qurani di kabupaten Padang lawas.<sup>7</sup>

Prestasi yang diperoleh oleh santri dan santriwati tidak terlepas dari upaya para guru pondok pesantren Al-Mukhlisin. Sumber daya guru menjadi salah satu faktor penting dalam mewujudkan generasi Qur'ani. Karena pada dasarnya guru yang menjadi tolak ukur akan pemahaman dan keberhasilan proses pembelajaran siswa. Akan tetapi dibalik prestasi tersebut, masih terdapat beberapa permasalahan yang tidak bisa dipungkiri, terutama dalam pengimplementasian manajemen sumber daya guru di pondok pesantren Al-Mukhlisin kabupaten Padang lawas.

Dari hasil observasi, adapun masalah yang ditemukan di Pondok Pesantren ini diantaranya banyaknya jumlah siswa yaitu sekitar 2.400 santri sedangkan jumlah guru adalah sekitar 118 guru. Persentase jumlah guru dengan jumlah santri masih belum seimbang, yang mana jumlah guru jauh lebih sedikit dibandingkan jumlah santri dan santriwati, sehingga dalam proses pembelajaran tentunya menjadi sebuah permasalahan. Selain itu guru yang ada di pondok pesantren mayoritas adalah guru-guru muda, sehingga persentase kehadiran guru dalam proses belajar mengajar berkurang.

<sup>7</sup> Dokumentasi Pondok Pesantren Al-Mukhlisin 2021.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Permasalahan lainnya adalah terkait sarana dan prasarana seperti asrama dan MCK yang ada masih tidak seimbang atau belum mencukupi dengan jumlah siswa yang ada. Selanjutnya, masalah yang lainnya ialah masalah finansial, dengan jumlah siswa dan guru yang sedemikian banyak, tentunya pondok pesantren perlu mempersiapkan dana untuk keperluan seluruh stakeholder yang ada di pondok pesantren. Jumlah santri aliyah pada beberapa tahun belakangan ini menurun, hal ini dikarenakan siswa lebih memilih melanjutkan pendidikan di luar kota.<sup>8</sup>

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan di atas, penulis bermaksud ingin meneliti bagaimana pengelolaan Pondok Pesantren Al-Mukhlisin dalam mewujudkan generasi Qur'ani di Kabupaten Padang Lawas. Dalam penelitian ini penulis mengambil judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Mewujudkan Generasi Qur'ani Di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas”.

#### B. Penegasan Istilah

##### 1. Implementasi

Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Implementasi juga bisa berarti pelaksanaan yang berasal dari kata bahasa Inggris *Implement* yang berarti melaksanakan. Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah tersusun secara matang dan terperinci.<sup>9</sup>

##### 2. Manajemen Sumber Daya Guru

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 56



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Melayu S.P Hasibuan manajemen diartikan sebagai koordinasi semua sumber tenaga melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pemberian bimbingan dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang ditetapkan).<sup>10</sup>

Menurut Suparlan guru adalah orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya<sup>11</sup>. Guru adalah seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian serta melakukan evaluasi kepada peserta didik.<sup>12</sup>

Adapun maksud manajemen sumber daya guru dalam penelitian ini ialah koordinasi seluruh majelis guru yang menjadi tenaga pendidik di pendidikan Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pemberian bimbingan dan pengendalian untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

### 3. Generasi Qur'ani

Generasi Qur'ani adalah generasi atau angkatan yang hidup dan menjalani kehidupan sebagai pengamal al-Qur'an, yang menjunjung tinggi nilai-nilai al-Qur'an, berpegang teguh terhadap al-Qur'an serta bangga terhadap al-Qur'an. Generasi Qur'ani merupakan generasi yang meyakini

<sup>10</sup> Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017, Cet. 10), hlm 2-3

<sup>11</sup> Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm.65.

<sup>12</sup> Baharuddin, *Psikologi Pendidikan: Refleksi Teoritis Terhadap Fenomena*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2007), hlm 60.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebenaran isi al-Qur'an, membaca menghafal, serta memahami dengan baik dan benar makna yang terkandung di dalam al-Qur'an.<sup>13</sup>

#### 4. Pondok Pesantren Al-Mukhlisin

Menurut Imam Zarkasyi, secara definitif mengartikan pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam dengan sistem asrama atau pondok, di mana kyai sebagai figur sentralnya, mesjid sebagai pusat kegiatan yang menjiwalkannya, dan pengajaran agama Islam dibawah bimbingan kyai yang diikuti santri sebagai kegiatan utamanya.<sup>14</sup>

Adapun pengertian pondok pesantren menurut penulis adalah suatu lembaga pendidikan dan keagamaan yang berusaha melestarikan, mengajarkan dan menyebarkan ajaran Islam serta melatih para santri untuk siap dan mampu mandiri. Pondok pesantren yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pondok pesantren Al-Mukhlisin yang berada di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara.

#### Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra observasi yang telah dilakukan sebelumnya, dan hasil penelusuran mengenai idealitas lembaga pendidikan pondok pesantren dengan fakta lapangan, terdapat berbagai masalah dalam lingkungan pondok pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas diantaranya :

1. Jumlah guru dan jumlah santri yang tidak seimbang;

<sup>13</sup>Samsul Ma'arif, "Konsep Dasar Iain Maliki Malang Dalam Mencetak Generasi Qurani Berbasis Ulul Albab". Jurnal Keislaman & Kemasyarakatan Al-Iman. Vol. 1 No.01, (2017).

<sup>14</sup>Abdurrahman Wahid, *Menggerakkan Tradisi, Esai-Esai Pesantren*, (Yogyakarta: LKIS, 2001), hlm. 17.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Sumber Daya Guru di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin mayoritas adalah guru-guru muda (yang minim pengalaman)
3. Sarana prasarana yang ada tidak mencukupi/ menampung sumber daya manusia yang ada;
4. Permasalahan finansial dari pihak pondok pesantren;
5. Jumlah santri yang relatif menurun pada dua tahun belakangan;

#### D. Batasan Masalah

Agar penelitian tidak keluar dari pokok dan tujuan yang akan diteliti, adapun yang menjadi batasan masalah ialah sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Guru di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas
2. Implementasi Sumber Daya Guru di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas
3. Upaya mewujudkan Generasi Qur'ani di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas

#### E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka masalah yang peneliti rumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Manajemen Sumber Daya Guru di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas?
2. Bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas?

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagaimana Generasi Qur'ani di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas?

#### F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Manajemen Sumber Daya Guru di pondok pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas
2. Untuk Mengetahui Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas
3. Untuk Mengetahui Generasi Qur'ani di pondok pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas

#### G. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
  - a. Sebagai informasi dan bahan pertimbangan untuk pengembangan dan peningkatan kemampuan guru khususnya manajemen sumber daya guru dalam mewujudkan generasi qur'ani di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas.
  - b. Sebagai informasi atas kemampuan atau kompetensi guru yang terdiri atas kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesi serta implementasi ketrampilan-ketrampilan tersebut dalam meningkatkan mewujudkan generasi qur'ani di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang bermaksud melakukan penelitian lanjutan.
2. Manfaat Praktis
    - a. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terkait manajemen sumber daya guru dalam mewujudkan generasi qur'ani di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas.
    - b. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Lawas menjadi informasi dan masukan mengenai kondisi manajemen pondok pesantren, proses rekrutmen proses seleksi dan kompensasi guru di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas.
    - c. Bagi guru, khususnya guru di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas dalam melaksanakan proses belajar mengajar, sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu pedoman untuk meningkatkan kompetensinya di masa yang akan datang.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### KAJIAN TEORETIS

#### A. Landasan Teori

##### 1. Implementasi

###### a. Pengertian Implementasi

Implementasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses, cara, perbuatan melaksanakan suatu rancangan, keputusan dan sebagainya. Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap.<sup>15</sup>

Implementasi merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula. Secara sederhana implementasi bisa diartikan penerapan.

<sup>15</sup> Malayu S.P Hasibuan., *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm 56.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun pengertian implementasi menurut beberapa ahli diantaranya:<sup>16</sup>

- 1) Menurut Westra implementasi adalah sebagai usaha-usaha yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang akan melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya dan kapan waktu dimulainya.
- 2) Menurut Bintoro Tjokroadmudjoyo, implementasi ialah sebagai proses dalam bentuk rangkaian kegiatan, yaitu berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan maka kebijakan itu diturunkan dalam suatu program dan proyek.
- 3) Siagian S.P mengemukakan bahwa implementasi merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga pada akhirnya mereka mau bekerja secara ikhlas agar tercapai tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.
- 4) Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia merumuskan implementasi adalah upaya agar tiap pegawai atau tiap anggota organisasi berkeinginan dan berusaha mencapai tujuan yang telah direncanakan

<sup>16</sup>Rahardjo Adisasmita, *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hlm 88.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa implementasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh suatu badan atau wadah secara berencana, teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang diharapkan, maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan.

#### b. Fungsi Implementasi

Fungsi implementasi diantaranya sebagai berikut:<sup>17</sup>

- 1) Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat berkerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan.
- 2) Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan.
- 3) Menjelaskan kebijakan yang ditetapkan.
- 4) Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.

#### c. Komponen Implementasi

Komponen implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia diantaranya sebagai berikut:<sup>18</sup>

- 1) Pengusaha

Setiap orang yang pasti ingin menginvestasikan di dalam

<sup>17</sup> Megantoro, *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Usaha Kecil Menengah (Studi Kasus di Panjangrejo, Srihardono, Pundong, Bantul Yogyakarta)*, Jurnal Edisi Tahun Ke 2015, hlm.3

<sup>18</sup> Malayu S.P Hasibuan., *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 95



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

modalnya untuk mendapatkan pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak terbatas tergantung pada laba keuntungan yang dicapai organisasi tersebut.

#### 2) Karyawan

Penjual jasa (pikiran dan tenaga) yang mendapatkan imbalan yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan berpengaruh sangat aktif dalam menetapkan keberhasilan suatu rencana, sistem, proses dan tujuan yang akan dicapai. Karyawan juga merupakan aset utama dalam mencapainya tujuan, tanpa keikutsertaan mereka, aktifitas organisasi tidak akan tercapai. Posisi karyawan dalam organisasi diantaranya:

##### a) Karyawan Operasional

Setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri tugas nya dalam pekerjaannya sesuai perintah atasan.

##### b) Karyawan Manajerial

Orang yang berhak terhadap bawahaannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya yang diberikan dan harus dikerjakan sesuai dengan perintahnya.

#### 3) Pemimpin atau Manajer

Seseorang yang menggunakan wewenang di dalam kepemimpinannya untuk memberi petunjuk orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain komponen diatas, adapun komponen lain dari implementasi ialah sebagai berikut:<sup>19</sup>

- 1) Kondisi eksternal yang dihadapi oleh badan/instansi pelaksana tidak akan menimbulkan gangguan/kendala yang serius. Beberapa kendala/hambatan (*constraints*) pada saat implementasi kebijakan seringkali berada diluar kendali para administrator, sebab hambatan-hambatan itu memang diluar jangkauan wewenang kebijakan dari badan pelaksana. Hambatan-hambatan tersebut diantaranya mungkin bersifat fisik maupun politis.
- 2) Untuk pelaksanaan program tersedia waktu dan sumberdaya yang cukup memadai. Syarat kedua ini sebagian tumpang tindih dengan syarat pertama diatas, dalam pengertian bahwa kerap kali ia muncul diantara kendala-kendala yang bersifat eksternal. Kebijakan yang memiliki tingkat kelayakan fisik dan politis tertentu bisa saja tidak berhasil mencapai tujuan yang diinginkan karena menyangkut kendalan waktu yang pendek dengan harapan yang terlalu tinggi.
- 3) Perpaduan sumber-sumber yang diperlukan benar-benar memadai. Persyaratan ini mengikuti syarat item kedua artinya disatu pihak harus dijamin tidak ada kendala-kendala pada semua sumber-sumber yang diperlukan, dan dilain pihak, setiap

<sup>19</sup>Imam Machali, Ara Hidayat. *The Handbook of Education Managemen Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah Di Indonesia*. (Jakarta: Kencana, 2016), hlm 35

tahapan proses implementasi perpaduan diantara sumber-sumber tersebut harus dapat disediakan. Dalam prakteknya implementasi program yang memerlukan perpaduan antara dana, tenaga kerja dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan program harus dapat disiapkan secara serentak, namun ternyata ada salah satu komponen tersebut mengalami kelambatan dalam penyediaannya sehingga berakibat program tersebut tertunda pelaksanaannya.

- 4) Kebijakan yang akan diimplementasikan didasari oleh suatu hubungan kausalitas yang andal. Kebijakan kadangkala tidak dapat diimplemetasikan secara efektif bukan lantaran ia telah diimplementasikan secara asal-asalan, tetapi kebijakan itu sendiri memang jelek. Penyebabnya karena kebijakan itu didasari oleh tingkat pemahaman yang tidak memadai mengenai persoalan yang akan ditanggulangi, sebab-sebab timbulnya masalah dan cara pemecahanya, atau peluang-peluang yang tersedia untuk mengatasi masalahnya, sifat permasalahannya dan apa yang diperlukan untuk memanfaatkan peluang-peluang tersebut.
- 5) Hubungan kausalitas bersifat langsung dan hanya sedikit mata rantai penghubungnya. Pada kebanyakan program pemerintah sesungguhnya teori yang mendasari kebijakan jauh lebih kompleks dari pada sekedar hubungan antara dua variabel yang

#### Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki hubungan kausalitas. Kebijakan-kebijakan yang memiliki hubungan sebab-akibat tergantung pada mata rantai yang amat panjang maka ia akan mudah sekali mengalami keretakan, sebab semakin panjang mata rantai kausalitas, semakin besar hubungan timbal balik diantara mata rantai penghubungnya dan semakin kompleks implementasinya. Dengan kata lain semakin banyak hubungan dalam mata rantai, semakin besar pula resiko bahwa beberapa diantaranya kelak terbukti amat lemah atau tidak dapat dilaksanakan dengan baik.

- 6) Hubungan saling ketergantungan harus kecil. Implementasi yang sempurna menuntut adanya persyaratan bahwa hanya terdapat badan pelaksana tunggal dalam melaksanakan misi tidak tergantung badan-badan lain/instansi lainnya. Kalau ada ketergantungan dengan organisasi-organisasi ini haruslah pada tingkat yang minimal, baik dalam artian jumlah maupun kadar kepentingannya. Jika implementasi suatu program ternyata tidak hanya membutuhkan rangkaian tahapan dan jalinan hubungan tertentu, melainkan juga kesepakatan atau komitmen terhadap setiap tahapan diantara sejumlah aktor/pelaku yang terlibat, maka peluang bagi keberhasilan implementasi program, bahkan hasil akhir yang diharapkan kemungkinan akan semakin berkurang.
- 7) Pemahaman yang mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan.



Persyaratan ini mengharuskan adanya pemahaman yang menyeluruh mengenai kesepakatan terhadap tujuan yang akan dicapai dan dipertahankan selama proses implementasi. Tujuan itu harus dirumuskan dengan jelas, spesifik, mudah dipahami, dapat dikuantifikasikan, dan disepakati oleh seluruh pihak yang terlibat dalam organisasi. Namun berbagai penelitian telah mengungkap bahwa dalam prakteknya tujuan yang akan dicapai dari program sukar diidentifikasi. Kemungkinan menimbulkan konflik yang tajam atau kebingungan, khususnya oleh kelompok profesional atau kelompok-kelompok lain yang terlibat dalam program lebih mementingkan tujuan mereka sendiri. Tujuan-tujuan resmi kerap kali tidak dipahami dengan baik, mungkin karena komunikasi dari atas ke bawah atau sebaliknya tidak berjalan dengan baik. Walaupun pada saat awal tujuan dipahami dan disepakati namun tidak ada jaminan kondisi ini dapat terpelihara selama pelaksanaan program, karena tujuan-tujuan itu cenderung mudah berubah, diperluas dan diselewengkan.

- 8) Tugas-tugas diperinci dan ditempatkan dalam urutan yang tepat. Syarat ini mengandung makna bahwa dalam menjalankan program menuju tercapainya tujuan-tujuan yang telah disepakati, masih dimungkinkan untuk merinci dan menyusun dalam urutan-urutan yang tepat seluruh tugas yang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harus dilaksanakan oleh setiap bagian yang terlibat. Kesulitan untuk mencapai kondisi implementasi yang sempurna masih terjadi dan tidak dapat dihindarkan. Untuk mengendalikan program dengan baik dapat dilakukan dengan teknologi seperti Network planning dan control.

- 9) Komunikasi dan koordinasi yang sempurna. Syarat ini mengharuskan adanya komunikasi dan koordinasi yang sempurna diantara berbagai unsur atau badan yang terlibat dalam program. Hood (1976) dalam hubungan ini menyatakan bahwa guna mencapai implementasi yang sempurna diperlukan suatu sistem satuan administrasi tunggal sehingga tercipta koordinasi yang baik. Pada kebanyakan organisasi yang memiliki ciri-ciri departementisasi, profesionalisasi, dan bermacam kegiatan kelompok yang melindungi nilai-nilai dan kepentingan kelompok hampir tidak ada koordinasi yang sempurna. Komunikasi dan koordinasi memiliki peran yang sangat penting dalam proses implementasi karena data, saran dan perintah-perintah dapat dimengerti sesuai dengan apa yang dikehendaki.
- 10) Pihak-pihak yang memiliki wewenang kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan kepatuhan yang sempurna. Hal ini menjelaskan bahwa harus ada ketundukan yang penuh dan tidak ada penolakan sama sekali terhadap perintah dalam sistem administrasinya. Persyaratan ini menandakan bahwa

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mereka yang memiliki wewenang, harus juga yang memiliki kekuasaan dan mampu menjamin adanya kepatuhan sikap secara menyeluruh dari pihak- pihak lain baik dalam organisasi maupun luar organisasi. Dalam kenyataan dimungkinkan adanya kompartemenisasi dan diantara badan yang satu dengan yang lain mungkin terdapat konflik kepentingan.

#### d. Faktor yang Mempengaruhi Implementasi

Faktor-faktor yang berpengaruh dalam implementasi menurut Dwi Megantoro sebagai berikut:<sup>20</sup>

##### 1) Komunikasi

Implementasi akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan kebijakan dipahami oleh individu-individu yang bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan kebijakan. Kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan dengan demikian perlu dikomunikasikan secara tepat dengan para pelaksana. Konsistensi atau keseragaman dari ukuran dasar dan tujuan perlu dikomunikasikan sehingga

Implementors mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan itu. Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses yang amat kompleks dan rumit. Seseorang bisa menahannya hanya untuk kepentingan tertentu, atau menyebarkanluaskannya.

<sup>20</sup>Dwi Megantoro, *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Usaha Kecil Menengah* (Studi Kasus di Panjangrejo, Srihardono, Pundong, Bantul Yogyakarta), Jurnal Edisi Tahun Ke-2015, hlm. 7

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Di samping itu sumber informasi yang berbeda juga akan melahirkan interpretasi yang berbeda pula. Agar implementasi berjalan efektif, siapa yang bertanggungjawab melaksanakan sebuah keputusan harus mengetahui apakah mereka dapat melakukannya. Sesungguhnya implementasi kebijakan harus diterima oleh semua personel dan harus mengerti secara jelas dan akurat mengenai maksud dan tujuan kebijakan.

Jika para aktor pembuat kebijakan telah melihat ketidakjelasan spesifikasi kebijakan sebenarnya mereka tidak mengerti apa sesungguhnya yang akan diarahkan. Para implemetor kebijakan bingung dengan apa yang akan mereka lakukan sehingga jika dipaksakan tidak akan mendapatkan hasil yang optimal. Tidak cukupnya komunikasi kepada para implementor secara serius mempengaruhi implementasi kebijakan.

### 2) Sumberdaya

Tidak menjadi masalah bagaimana jelas dan konsisten implementasi program dan bagaimana akuratnya komunikasi dikirim. Jika personel yang bertanggungjawab untuk melaksanakan program kekurangan sumberdaya dalam melakukan tugasnya. Komponen sumberdaya ini meliputi jumlah staf, keahlian dari para pelaksana, informasi yang relevan dan cukup untuk mengimplementasikan kebijakan dan pemenuhan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan kepada sebagaimana yang diharapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana dan sarana prasarana.

Sumberdaya manusia yang tidak memadai (jumlah dan kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya program secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik. Jika jumlah staf pelaksana kebijakan terbatas maka hal yang harus dilakukan meningkatkan skill/kemampuan para pelaksana untuk melakukan program. Untuk itu perlu adanya manajemen SDM yang baik agar dapat meningkatkan kinerja program. Ketidakmampuan pelaksana program ini disebabkan karena kebijakan konservasi energi merupakan hal yang baru bagi mereka dimana dalam melaksanakan program ini membutuhkan kemampuan yang khusus, paling tidak mereka harus menguasai teknik-teknik kelistrikan.

Informasi merupakan sumberdaya penting bagi pelaksanaan kebijakan. Ada dua bentuk informasi yaitu informasi mengenai bagaimana cara menyelesaikan kebijakan/program serta bagi pelaksana harus mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan dan informasi tentang data

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendukung kepatuhan kepada peraturan pemerintah dan undang-undang. Kenyataan dilapangan bahwa tingkat pusat tidak tahu kebutuhan yang diperlukan para pelaksana dilapangan. Kekurangan informasi/pengetahuan bagaimana melaksanakan kebijakan memiliki konsekuensi langsung seperti pelaksana tidak bertanggungjawab, atau pelaksana tidak ada di tempat kerja sehingga menimbulkan inefisien.

Implementasi kebijakan membutuhkan kepatuhan organisasi dan individu terhadap peraturan pemerintah yang ada. Sumberdaya lain yang juga penting adalah kewenangan untuk menentukan bagaimana program dilakukan, kewenangan untuk membelanjakan/mengatur keuangan, baik penyediaan uang, pengadaan staf, maupun pengadaan supervisor.

Fasilitas yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan/program harus terpenuhi seperti kantor, peralatan, serta dana yang mencukupi. Tanpa fasilitas ini mustahil program dapat berjalan.

#### 3) Disposisi atau Sikap

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas implementasi kebijakan adalah sikap implementor. Jika implemetor setuju dengan bagian-bagian isi dari kebijakan maka mereka akan melaksanakan dengan senang hati tetapi jika pandangan mereka berbeda dengan pembuat kebijakan maka

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

proses implementasi akan mengalami banyak masalah.

Ada tiga bentuk sikap/respon implementor terhadap kebijakan ; kesadaran pelaksana, petunjuk/arahan pelaksana untuk merespon program kearah penerimaan atau penolakan, dan intensitas dari respon tersebut. Para pelaksana mungkin memahami maksud dan sasaran program namun seringkali mengalami kegagalan dalam melaksanakan program secara tepat karena mereka menolak tujuan yang ada didalamnya sehingga secara sembunyi mengalihkan dan menghindari implementasi program. Disamping itu dukungan para pejabat pelaksana sangat dibutuhkan dalam mencapai sasaran program.

Dukungan dari pimpinan sangat mempengaruhi pelaksanaan program dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Wujud dari dukungan pimpinan ini adalah Menempatkan kebijakan menjadi prioritas program, penempatan pelaksana dengan orang-orang yang mendukung program, memperhatikan keseimbangan daerah, agama, suku, jenis kelamin dan karakteristik demografi yang lain. Disamping itu penyediaan dana yang cukup guna memberikan insentif bagi para pelaksana program agar mereka mendukung dan bekerja secara total dalam melaksanakan kebijakan/program.

#### 4) Struktur Birokrasi

Membahas badan pelaksana suatu kebijakan, tidak dapat

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilepaskan dari struktur birokrasi. Struktur birokrasi adalah karakteristik, norma-norma, dan pola- pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dalam menjalankan kebijakan.

**e. Kriteria Implementasi yang Baik**

Adapun kriteria implementasi yang baik diantaranya sebagai berikut

- 1) Mudah tidaknya masalah dikendalikan yang berkenaan dengan indikator masalah teori dan teknis pelaksanaan, keragaman objek, dan perubahan seperti apa yang dikehendaki.
- 2) Kemampuan kebijakan untuk menstrukturkan proses implementasi dengan indikator kejelasan dan konsistensi tujuan, dipergunakannya teori kausal, ketepatan alokasi sumber dana, keterpaduan hirarkis di antara lembaga pelaksana, aturan pelaksana dari lembaga pelaksana, dan perekrutan pejabat pelaksana yang memiliki keterbukaan kepada pihak luar, variabel di luar kebijakan yang mempengaruhi proses implementasi yang berkenaan dengan indikator kondisi sosio-ekonomi dan teknologi, dukungan publi, sikap dan risorsis konstituen, dukungan pejabat yang lebih tinggi, serta komitmen dan kualitas kepemimpinan dari pejabat pelaksana.
- 3) Tahapan dalam proses implementasi kebijakan dengan lima tahapan, yang terdiri dari: pertama, pemahaman dari



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lembaga/badan pelaksana dalam bentuk disusunnya kebijakan pelaksana. Kedua, kepatuhan objek. Ketiga, hasil nyata. Keempat, penerimaan atas hasil nyata. Terakhir, kelima, tahapan yang mengarah pada revisi atas kebijakan yang dibuat dan dilaksanakan, baik sebagian maupun keseluruhan kebijakan yang bersifat mendasar.

## 2. Manajemen Sumber Daya Guru

### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Guru

Kata manajemen menurut Effendy berasal dari bahasa Inggris, yakni dari kata kerja *to manage* yang bersinonim dengan kata *to hand* yang berarti mengurus, *to control* memeriksa dan *to guide* yang berarti memimpin. Jadi, apabila dilihat dari arti etimologi, manajemen berarti pengurusan, pengendalian, memimpin atau membimbing.

Pengertian manajemen secara terminologi sebagaimana dikemukakan oleh Taylor adalah *management, the art of management is defined as knowing exactly what you want to do, and then being that they do tersebut in the best and cheapest way*. Manajemen adalah seni yang ditentukan untuk mengetahui dengan sungguh-sungguh apa yang ingin kamu lakukan, dan mengawasi bahwa mereka mengerjakan sesuatu dengan sebaik- baiknya dan dengan cara yang semudah-mudahnya.<sup>21</sup>

<sup>21</sup>Siswanto, HB, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, 2006), hlm 46.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen dapat dikategorikan kedalam tiga kelompok yaitu manajemen sebagai suatu proses, manajemen sebagai suatu kolektivitas manusia dan Manajemen sebagai ilmu (*science*) dan sebagai seni (*art*). Manajemen sebagai suatu proses, melihat bagaimana cara orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Manajemen sebagai suatu kolektivitas atau kumpulan manusia yaitu merupakan suatu kumpulan dari orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Manajemen sebagai ilmu (*science*) dan sebagai seni (*art*) ialah bagaimana aktivitas manajemen dihubungkan dengan prinsip-prinsip manajemen. Pengertian manajemen menurut *encyclopedia of the social science* yaitu suatu proses dimana pelaksanaan suatu tujuan tertentu dilaksanakan dan diawasi.<sup>22</sup>

Manajemen merupakan suatu disiplin ilmu untuk mengetahui kemana arah yang dituju, kesukaran apa yang harus dihindari, kekuatan-kekuatan apa yang harus dijalankan, dan bagaimana memimpin para guru dan staf secara efektif tanpa adanya pemborosan dalam proses mengerjakannya<sup>23</sup>. Manajemen juga diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dari beberapa definisi di atas, dapat diketahui bahwa, pada prinsipnya pengertian manajemen mempunyai beberapa karakteristik

<sup>22</sup> Priyono, *Pengantar Manajemen*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2007), hlm 101.

<sup>23</sup> *Ibid*, hlm 12.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai berikut: (1) ada tujuan yang ingin dicapai; (2) sebagai perpaduan ilmu dan seni; (3) merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif, dan terintegrasi dalam memanfaatkan unsur-unsurnya; (4) ada dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam suatu organisasi; (5) didasarkan pada pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab; (6) mencakup beberapa fungsi; (7) merupakan alat untuk mencapai tujuan.<sup>24</sup>

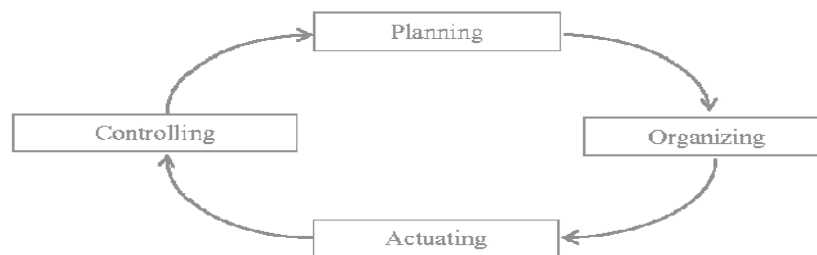
Manajemen merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya yang ada mempunyai empat fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Hal ini sesuai dengan pendapat George R. Terry yang menyatakan bahwa fungsi manajemen mencakup kegiatan-kegiatan: Perencanaan (*planning*); *Budgeting*, *Programming*, *Decision Making*, *Forecasting*; Pengorganisasian (*organizing*): *Structuring*, *Assembling Resources*, *Staffing*; Penggerakan (*directing*): *Coordinating*, *Directing*, *Commanding*, *Motivating*, *Leading*, *Motivating*; dan Pengawasan (*controlling*): *Monitoring*, *Evaluating*, *Reporting* yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumberdaya lainnya<sup>25</sup>. Secara visual siklus proses kegiatan manajemen dapat digambarkan sebagai berikut:

<sup>24</sup>Siswanto, HB, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm 46.

<sup>25</sup>Sutopo, Hidayat, "*Manajemen Pendidikan*", (Malang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang, 2001), hlm 14.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar 2.1 : Siklus Kegiatan Manajemen**

Manajemen Sumber Daya Guru memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain.<sup>26</sup>

Edy Sutrisno lebih spesifik mengatakan bahwa “MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.<sup>27</sup>

Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

<sup>26</sup> Benjamin Bukit, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jogjakarta: Zahir Publishing, 2017), hlm 18.

<sup>27</sup> *Ibid*, hlm 19.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Edy Sutrisno mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM. Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Sumber daya guru merupakan potensi yang terkandung dalam diri seorang guru untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

#### b. Konsep Manajemen Sumber Daya Guru

Perubahan teknologi yang sangat cepat, memaksa organisasi atau lembaga untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang selama ini hanya dianggap sebagai kegiatan administrasi, yang berkaitan dengan perekrutan pegawai *staffing*, *coordinating* yang dilakukan oleh bagian personalia saja.

Saat ini manajemen Sumber Daya Manusia berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategis dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategis. Oleh karenanya Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai kewajiban untuk memahami perubahan yang semakin kompleks yang selalu terjadi di lingkungan bisnis, harus

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengantisipasi perubahan teknologi, dan memahami dimensi internasional yang mulai memasuki bisnis akibat informasi yang berkembang cepat.<sup>28</sup>

Sumber daya manusia, dalam hal ini adalah pendidik merupakan sumber daya pendidikan yang akan menentukan tercapainya tujuan pendidikan. Suatu lembaga pendidikan yang dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa tenaga pendidik yang baik, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan.<sup>29</sup>

Sumber daya pendidik dapat dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam lembaga pendidikan dan merupakan modal dasar lembaga pendidikan untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Maka yang perlu dilakukan adalah mempersiapkan dan memanfaatkan sumber daya pendidik secara khusus dalam konteks manajemen. Artinya, diperlukan sistem pengelolaan sumber daya pendidik yang bersifat strategis, terintegrasi, saling berkaitan, dan bersatu-padu melalui manajemen sumber daya pendidik.<sup>30</sup>

Perubahan paradigma dari Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut telah memberikan fokus yang berbeda dalam melaksanakan fungsinya di dalam organisasi. Ada kecenderungan untuk mengakui pentingnya SDM dalam organisasi dan pemusatan perhatian pada kontribusi fungsi SDM bagi keberhasilan pencapaian tujuan strategi

<sup>28</sup> Benjamin Bukt, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), hlm 22.

<sup>29</sup> Moh. Haitami Salim, Syamsul Kurniawan, *Studi Ilmu Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 183.

<sup>30</sup> Fikri Farikh, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Pembelajaran Al-Qur'an (Studi Kasus Di Taman Pendidikan Al-Qur'an Yasinat Jember)* 2019, hm 7.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan. Hal ini dapat dilakukan organisasi/sekolah dengan mengintegrasikan pembuatan keputusan strateginya dengan fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia maka akan semakin besar kesempatan untuk memperoleh keberhasilan. Tingkat integrasi antara perencanaan strategis dengan fungsi-fungsi Sumber Daya Guru terwujud dalam 4 (empat) macam, yaitu:<sup>31</sup>

a) Hubungan Administrasi

Disini manajer puncak dan manajer fungsional yang lainnya menganggap fungsi SDM relatif tidak penting dan memandang manusia bukan sebagai keterbatasan maupun aset perusahaan dalam pengambilan keputusan bisnis.

b) Hubungan Satu Arah

Terdapat hubungan skuensial antara perencanaan strategis dengan fungsi-fungsi SDM. Fungsi SDM merancang program dan sistem untuk mendukung tujuan strategis perusahaan. Jadi SDM bereaksi terhadap inisiatif strategis tetapi tidak memiliki pengaruh, karena meskipun sudah dianggap penting namun belum dianggap sebagai mitra bisnis yang strategis.

c) Hubungan Dua Arah

Ditandai dengan hubungan resiprokal dan saling ketergantungan antara perencanaan strategi dengan SDM. Fungsi SDM dipandang penting

---

<sup>31</sup> *Ibid.*



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan dapat dipercaya. SDM berperan dalam penentuan arah strategis perusahaan dan sudah dijadikan mitra strategis.

#### d) Hubungan Integratif

Ditandai oleh hubungan yang dinamis dan inter aktif antar fungsi-fungsi SDM dan perencanaan strategis. Di sini manajer SDM dipandang sebagai sebenar-benarnya mitra bisnis strategis dan dilibatkan dalam keputusan strategis.

Pada dasarnya tugas mendidik adalah tanggung jawab orang tua, karena orang tua adalah pendidik yang pertama dan utama. Akan tetapi, karena perkembangan ilmu pengetahuan, keterampilan, sikap dan kebutuhan hidup semakin luas, maka terkadang orang tua tidak mampu lagi melaksanakan sendiri tugas-tugas mendidik anaknya<sup>32</sup>.

Maka disinilah fungsi seorang guru, khususnya pada lembaga pendidikan, dalam meneruskan estafet yang sebelumnya diemban oleh setiap orang tua. Sehingga tidaklah berlebihan jika seorang guru disematkan gelar “pahlawan tanpa tanda jasa”, mengingat peran penting seorang pendidik dalam membentuk dan mengembangkan kepribadian serta potensi yang dimiliki peserta didiknya. Kedudukan seorang guru dalam pandangan Islam dan pemikir pendidikan islam mengharuskan guru memenuhi syarat-syarat dan sifat-sifat yang harus dipenuhi dan dimiliki oleh pendidik/guru.<sup>33</sup>

<sup>32</sup> Ibid, hlm 5.

<sup>33</sup> Muhammad Muntahibun Nafis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**c. Komponen Manajemen Sumber Daya Guru**

Menurut Malayu S.P Hasibuan unsur-unsur manajemen terdiri dari *men, money, methods, materials, machines*, dan *market*. Keberadaan unsur-unsur manajemen tersebut jika dikelola dengan baik akan lebih berdaya guna, berhasil guna, terintegrasi, dan terkoordinasi dalam mencapai tujuan yang optimal.<sup>34</sup>

Kemudian timbul sebuah pertanyaan, siapakah yang mengatur dan mengelola unsur-unsur tersebut agar dapat diimplementasikan pada sebuah organisasi, misalnya lembaga Pendidikan. Jawabannya adalah pimpinan beserta jajarannya dalam hal ini jika yang dibicarakan adalah lembaga Pendidikan, berarti yang mengatur dan mengelola unsur-unsur manajemen yaitu pimpinan, pendidik, dan tenaga kependidikan. Berikut penjelasan unsur-unsur manajemen secara lebih detail:

**1) Manusia (*Men*)**

Manusia dalam eksistensinya sebagai obyek formal memang sangat beragam. Manusia yang satu berbeda dengan lainnya, baik dalam hal berpikir, tingkah laku, sikap, perasaan, maupun gerak-geriknya. Keragaman pribadi serta tingkah laku manusia sehingga ia menjadi salah satu unsur yang perlu dikelola dengan baik. Salah satu pendekatan yang digunakan untuk memahami manusia lebih

<sup>34</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm 1.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jauh ialah psikologi. Ahli psikologi berusaha mencari jawaban atas pertanyaan apakah perkembangan manusia itu tergantung pada faktor pembawaan ataukah faktor lingkungan. Dalam hal ini, ada tiga teori yang membahas masalah tersebut yaitu *nativisme*, *empirisme*, dan *konvergensi*.

Menurut aliran *nativisme* bahwa nasib anak sebagian besar berpusat pada pembawaanya, sementara pengaruh lingkungan hanya sedikit saja. Baik buruknya perkembangan anak sepenuhnya tergantung pada pembawaanya. Pendapat ini dipelopori oleh *Schoupenhauwer* yang berpendapat bahwa Pendidikan tidak dapat mengubah sifat-sifat bawaan.<sup>35</sup>

Pembawaan dapat diartikan sebagai kecenderungan untuk bertumbuh dan berkembang bagi manusia menurut pola-pola, ciri-ciri dan sifat-sifat tertentu, yang timbul saat masa konsepsi dan berlaku sepanjang hidup seseorang. Seperti kecenderungan untuk menjadi orang lincah, pendiam, dan sebagainya. Dikatakan sebagai kecendrungan karena pembawaan tersebut akan terjadiseperti apa adanya apabila kondisi memungkinkan.

#### 2) Uang (*Money*)

Uang dalam ilmu ekonomi tradisonal didefinisikan sebagai alat tukar yang dapat diterima secara umum. Alat tukar itu dapat berupa benda apapun yang dapat diterima oleh setiap orang di

<sup>35</sup> Baharuddin, *Psikologi Pendidikan: Refleksi Teoritis Terhadap Fenomena*, (Jogjakarta: Al Ruzz Media, 2007), hlm. 60.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masyarakat dalam proses pertukaran barang dan jasa. Dalam ilmu ekonomi modern, uang didefinisikan sebagai sesuatu yang tersedia dan secara umum diterima sebagai alat pembayaran bagi pembelian barang-barang dan jasa-jasa serta kekayaan berharga lainnya serta untuk pembayaran hutang.

Beberapa ahli juga menyebutkan fungsi uang sebagai alat penunda pembayaran. Keberadaan uang menyediakan alternatif transaksi yang lebih mudah daripada barter yang lebih kompleks, tidak efisien, dan kurang cocok digunakan dalam sistem ekonomi modern karena kebutuhan orang yang memiliki keinginan yang sama untuk melakukan pertukaran dan juga kesulitan dalam penentuan nilai.

Uang yang beredar dalam masyarakat dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu uang kartal dan uang giral. Uang kartal adalah alat bayar yang sah dan wajib digunakan oleh masyarakat dalam melakukan transaksi jual beli sehari-hari. Sedangkan yang dimaksud dengan uang giral adalah uang yang dimiliki masyarakat dalam bentuk simpanan (deposito) yang dapat ditarik sesuai kebutuhan. Uang ini hanya beredar di kalangan tertentu saja, sehingga masyarakat mempunyai hak untuk menolak jika ia tidak mau barang atau jasa yang diberikan dibayar dengan uang ini. Untuk menarik uang giral, orang menggunakan cek.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Metode (*Method*)

Metode berasal dari Bahasa Yunani *methodos* yang berarti cara atau jalan yang ditempuh. Sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut masalah cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Fungsi metode sebagai alat untuk mencapai tujuan, atau bagaimana cara melakukan atau membuat sesuatu.

Menurut Umar Hamalik jika sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut masalah cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Fungsi metode berarti sebagai alat untuk mencapai tujuan.<sup>36</sup>

Metode dalam ilmu manajemen bertumpu pada cara-cara ilmiah dalam menyelesaikan sesuatu. Cara ilmiah berarti kegiatan yang dilakukan didasarkan pada keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti cara-cara yang digunakan masuk akal, sehingga dapat diterima oleh nalar manusia. Empiris berarti cara yang dilakukan dapat diamati dan terukur. Sistematis berarti cara-cara yang dilakukan dalam mengelola memiliki pola sebab akibat dan perencanaan yang logis.

4) Mesin (*Mechine*)

Mesin merupakan alat bantu dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya mesin maka proses produksi atau

<sup>36</sup> Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara), hlm 65.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kegiatan yang terkait dengan tujuan organisasi akan lebih efisien. Istilah mesin biasanya menunjuk kebagian yang bekerja Bersama untuk melakukan kerja. Biasanya alat-alat ini mengurangi intensitas kerja yang dilakukan. Mesin merupakan suatu fasilitas yang mutlak diperlukan perusahaan manufaktur dalam berproduksi. Dengan menggunakan mesin perusahaan dapat menekan tingkat kegagalan produk dan dapat meningkatkan standar kualitas serta dapat mencapai ketepatan waktu dalam menyelesaikan produknya sesuai dengan permintaan pelanggan dan penggunaan bahan baku akan lebih efisien karena dapat lebih terkontrol penggunaannya.

5) Pasar (*Market*)

Pasar adalah salah satu dari berbagai sistem, institusi, prosedur, hubungan social dan infrastruktur tempat usaha menjual barang, jasa, dan tenaga kerja untuk orang-orang dengan imbalan uang. Barang dan jasa yang dijual menggunakan alat pembayaran yang sah. Pasar bervariasi dalam ukuran, jangkauan, skala geografis, lokasi jenis dan berbagai komunitas manusia, serta jenis barang dan jasa yang diperdagangkan.

Dalam ilmu ekonomi arus utama, konsep pasar adalah setiap struktur yang memungkinkan pembeli dan penjual untuk menukar jenis barang, jasa dan informasi. Pertukaran barang atau jasa disebut transaksi. Pasar terdiri dari semua pembeli dan penjual

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang keduanya memengaruhi harga pada barang yang diperdagangkan di pasar tersebut. Berdasarkan wujudnya pasar dibagi menjadi pasar konkret dan pasar abstrak. Pasar konkret adalah tempat pertemuan antara penjual dan pembeli yang dilakukan secara langsung. Adapun pasar abstrak adalah pasar yang lokasinya tidak dapat dilihat dengan kasat mata. Konsumen dan produsen tidak bertemu secara langsung, biasanya melalui internet, telepon, dan lain-lain<sup>37</sup>.

Manajemen sumber daya guru adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan komponen-komponen manajemen sumber daya manusia.

Edy Sutrisno mendefinisikan komponen manajemen sumber daya guru, sebagai berikut<sup>38</sup> :

a) *Planning* (Perencanaan)

*Planning* atau perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. *Planning* atau perencanaan merupakan keseluruhan proses dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan

<sup>37</sup> *Op.cit.*

<sup>38</sup> Benjamin Bukit, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jogjakarta ; Zahir Publishing, 2017), hlm 20.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

di masa akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Perencanaan menurut Siagian merupakan keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>39</sup>

Di dalam perencanaan ini dirumuskan dan ditetapkan seluruh aktivitas lembaga yang menyangkut apa yang harus dikerjakan, mengapa dikerjakan, di mana dikerjakan, kapan akan dikerjakan, siapa yang mengerjakan dan bagaimana hal tersebut dikerjakan. Kegiatan yang dilakukan dalam perencanaan dapat meliputi penetapan tujuan, penegakan strategi, dan pengembangan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan. Kepala sekolah sebagai *top management* di sekolah mempunyai tugas untuk membuat perencanaan, baik dalam bidang program pembelajaran dan kurikulum, guru dan kepegawaian, kesiswaan, keuangan maupun perlengkapan.<sup>40</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan perencanaan (*planning*) merupakan keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di

<sup>39</sup> Siswanto, HB, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, 2006), hlm 49.

<sup>40</sup> Mulyadi, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru", Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak, 2016, hlm 9.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam perencanaan ini dirumuskan dan ditetapkan seluruh aktivitas lembaga yang menyangkut apa yang harus dikerjakan, mengapa dikerjakan, di mana dikerjakan, kapan akan dikerjakan, siapa yang mengerjakan dan bagaimana hal tersebut dikerjakan.

Kegiatan yang dilakukan dalam perencanaan dapat meliputi penetapan tujuan, penegakan strategi, dan pengembangan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan. Kepala sekolah sebagai top manajemen di lembaga pendidikan Sekolah mempunyai tugas untuk membuat perencanaan, baik dalam bidang program pembelajaran dan kurikulum, kepegawaian, kesiswaan, keuangan maupun perlengkapan.

#### b) *Organizing* (Pengorganisasian)

*Organizing* atau pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

Menurut Terry dalam Silalahi, pengorganisasian adalah pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan-hubungan pekerjaan di antara mereka dan pemberian lingkungan pekerjaan yang sepatutnya<sup>41</sup>.

<sup>41</sup>Silalahi dan Ulbert, *Studi tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori, dan Dimensi* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2002), hlm 170.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengorganisasian merupakan salah satu komponen manajemen sumber daya manusia yang perlu mendapatkan perhatian dari kepala sekolah. Fungsi ini perlu dilakukan untuk mewujudkan struktur organisasi sekolah, uraian tugas tiap bidang, wewenang dan tanggung jawab menjadi lebih jelas, dan penentuan sumber daya manusia dan materil yang diperlukan. Menurut Robbins bahwa kegiatan yang dilakukan dalam pengorganisasian mencakup (1) menetapkan tugas yang harus dikerjakan; (2) siapa yang mengerjakan; (3) bagaimana tugas itu dikelompokkan; (4) siapa melapor ke siapa; (5) di mana keputusan itu harus diambil.<sup>42</sup>

Wujud dari pelaksanaan organizing ini adalah tampaknya kesatuan yang utuh, kekompakan, kesetiakawanan dan terciptanya mekanisme yang sehat, sehingga kegiatan lancar, stabil dan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan.

#### c) *Actuating* (Penggerakan atau Pengembangan)

Penggerakan atau pengembangan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai serta merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, yang bertujuan agar pegawai mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

<sup>42</sup>Siagian, Sondang P, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm 87.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Actuating* adalah aktivitas untuk memberikan dorongan, pengarahan, dan pengaruh terhadap semua anggota kelompok agar mau bekerja secara sadar dan suka rela dalam rangka mencapai suatu tujuan yang ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi<sup>43</sup>.

Fungsi *actuating* merupakan bagian dari proses kelompok atau organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Adapun istilah yang dapat dikelompokkan ke dalam fungsi ini adalah *directing commanding, leading dan coordinating*. Karena tindakan *actuating* sebagaimana tersebut di atas, maka proses ini juga memberikan *motivating*, untuk memberikan penggerakan dan kesadaran terhadap dasar dari pada pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu menuju tujuan yang telah ditetapkan, disertai dengan memberi motivasi-motivasi baru, bimbingan atau pengarahan, sehingga mereka bisa menyadari dan timbul kemauan untuk bekerja dengan tekun dan baik.<sup>44</sup>

Masalah penggerakan pada dasarnya berkaitan erat dengan unsur manusia sehingga keberhasilannya juga ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam berhubungan dengan para guru dan karyawannya. Oleh sebab itu, diperlukan kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi, daya kreasi serta inisiatif yang tinggi dan mampu mendorong semangat dari para guru/karyawannya.

<sup>43</sup> Siswanto, HB, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, 2006), hlm 51.

<sup>44</sup> Prayitno, *Bimbingan dan Penyuluhan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), hlm.79-80.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan demikian dapat disimpulkan penggerakan (*actuating*), adalah aktivitas untuk memberikan dorongan, pengarahan, dan pengaruh terhadap semua anggota kelompok agar mau bekerja secara sadar dan suka rela dalam rangka mencapai suatu tujuan yang ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi. Masalah penggerakan pada dasarnya berkaitan erat dengan unsur manusia sehingga keberhasilannya juga ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam berhubungan dengan para guru dan karyawannya. Oleh sebab itu, diperlukan kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi, daya kreasi serta inisiatif yang tinggi dan mampu mendorong semangat dari para guru/ karyawannya.

#### d) *Controlling dan Evaluating*

*Controlling* (pengawasan) dan *evaluating* (evaluasi) merupakan kegiatan mengendalikan atau mengawasi pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana organisasi. Pengawasan dan evaluasi dapat diartikan sebagai salah satu kegiatan untuk mengetahui realisasi perilaku personel dalam organisasi pendidikan dan apakah tingkat pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan yang dikehendaki, kemudian apakah perlu diadakan perbaikan. Pengawasan dilakukan untuk mengumpulkan data tentang penyelenggaraan kerja sama antara guru, kepala sekolah, konselor,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

supervisor, dan petugas sekolah lainnya dalam institusi satuan pendidikan.<sup>45</sup>

Menurut Efendy evaluasi adalah tahap terakhir setelah tahap-tahap penelitian, perencanaan dan penggiatan yang dilaksanakan oleh suatu organisasi. Dalam beberapa hal, evaluasi memiliki karakteristik pengukuran dan penilaian, apakah kuantitatif atau kualitatif. Evaluasi dalam hal ini diartikan sebagai suatu pengukuran (*measurement*) atau penilaian (*evaluation*) terhadap suatu perencanaan yang telah dilakukan oleh organisasi yang biasa dilakukan pada pertengahan, akhir bulan atau tahun. Terdapat suatu perbedaan antara pengukuran dan penilaian dalam suatu obyek dilakukan dalam suatu evaluasi.<sup>46</sup>

Pada dasarnya ada tiga langkah yang perlu ditempuh dalam melaksanakan pengawasan, yaitu (1) menetapkan alat ukur atau standar, (2) mengadakan penilaian atau evaluasi, dan (3) mengadakan tindakan perbaikan atau koreksi dan tindak lanjut. Oleh sebab itu, kegiatan pengawasan itu dimaksudkan untuk mencegah penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan, menilai proses dan hasil kegiatan dan sekaligus melakukan tindakan perbaikan.

Pengukuran (*measurement*) adalah membandingkan sesuatu dengan satu ukuran, dan pengukuran ini bersifat kuantitatif. Sedangkan penilaian (*evaluation*) adalah mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik buruk, dan penilaian bersifat kualitatif.

<sup>45</sup> Abdul Hadis. Nurhayati. *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Bandung. Alfabeta. 2014), hlm. 67.

<sup>46</sup> *Op.cit*, hlm. 56.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mengadakan penilaian meliputi dua langkah tersebut, yaitu mengukur dan menilai.

Adapun unsur-unsur pokok dalam suatu evaluasi yaitu adanya obyek yang mau dievaluasi, adanya tujuan pelaksanaan evaluasi, adanya alat pengukuran (standar pengukuran/perbandingan), adanya hasil evaluasi apakah bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Kualitatif artinya adalah hasil tersebut tidak bisa diukur secara statistik, melainkan diukur melalui pengalaman dan perbandingan nyata. Sedangkan kuantitatif maksudnya adalah hasil dalam suatu pelaksanaan evaluasi dapat diukur berdasarkan angka-angka atau statistik.<sup>47</sup>

Dari pemaparan di atas, dapat diketahui mengenai tujuan dan fungsi dari evaluasi. Evaluasi dalam hal ini bertujuan untuk mengetahui implikasi suatu lembaga pendidikan terhadap publik dalam berbagai hal. Sedangkan fungsi dari evaluasi di berbagai lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan umum yaitu evaluasi berfungsi selektif, evaluasi berfungsi diagnostik dan evaluasi berfungsi sebagai pengukuran keberhasilan.<sup>48</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan pengawasan (*controlling*) dapat diartikan sebagai salah satu kegiatan untuk mengetahui realisasi perilaku personel dalam organisasi pendidikan dan apakah tingkat

<sup>47</sup> Siswanto, HB, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, 2006), hlm.59.

<sup>48</sup> Abdul Hadis. Nurhayati. *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Bandung. Alfabeta. 2014), hlm.72.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan yang dikehendaki, kemudian apakah perlu diadakan perbaikan. Pengawasan dilakukan untuk mengumpulkan data tentang penyelenggaraan kerja sama antara guru, kepala sekolah, konselor, supervisor, dan petugas madrasah lainnya dalam institusi satuan pendidikan.

Komponen manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai cara supaya individu tersebut mau dan mampu melaksanakan pekerjaan, aturan dan perintah yang ada dalam organisasi tanpa menimbulkan dampak yang merugikan perusahaan maupun individu sebagai karyawan dalam perusahaan. Orang yang mengatur disebut manajer personalia/ manajer sumberdaya manusia.

**d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Guru**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Edy Sutrisno mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:<sup>49</sup>

- 1) Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
- 2) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- 3) Pengarahan dan pengadaan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 4) Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 5) Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- 6) Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

<sup>49</sup>Benjamin Bukti, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta ; Zahir Publishing, 2017, Hlm 20.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 7) Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 8) Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- 9) Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.
- 10) Pemberhentian Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

Sebagaimana Sunyoto menjelaskan bahwa “Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi modal(non material atau non financial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi”. Eksistensi sumber daya pendidik

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai salah satu faktor produksi sangat penting artinya bagi sekolah.<sup>50</sup>

Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks, dengan demikian pengelolaan sumber daya pendidik mutlak harus dilakukan secara profesional. Meskipun mengelola sumber daya pendidik di era kompetitif ini bukan merupakan hal yang mudah, Oleh karena itu berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu dipersiapkan untuk mendukung proses terwujudnya sumber daya pendidik yang berkualitas. Maka disinilah urgenitas peran manajemen sumber daya pendidik dalam sebuah organisasi pendidikan tidak kecil.

Keberadaan sumberdaya Manusia merupakan bagian integral dalam kehidupan suatu madrasah. Karena masing-masing SDM mempunyai peranan yang strategis, oleh sebab itu, pembinaan terhadap personal yang ada menjadi tanggung jawab kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi di suatu madrasah. Konsekuensinya setiap kepala madrasah harus memahami benar mengenai lingkup atau dimensi-dimensi kepegawaian.<sup>51</sup>

Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai cara supaya masing-masing individu tersebut mau dan mampu melaksanakan pekerjaan, aturan dan perintah yang ada dalam organisasi tanpa menimbulkan dampak yang merugikan perusahaan

<sup>50</sup>Fikri Farikh, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Pembelajaran Al-Qur'an (Studi Kasus Di Taman Pendidikan Al-Qur'an Yasinat Jember)*" 2019, hm 5.

<sup>51</sup>*Ibid.*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maupun individu sebagai karyawan dalam perusahaan. Orang yang mengatur disebut manajer personalia/ manajer sumberdaya manusia.

Selain harus memenuhi kriteria-kriteria tersebut, dalam sebuah proses pembelajaran, menurut Al-Ghazali, ada beberapa hal yang harus dilakukan seorang pendidik diantaranya: <sup>52</sup>

- a) Seorang guru harus menaruh kasih sayang pada peserta didik, dan memperlakukannya seperti anak sendiri.
- b) Tidak mengharap balas jasa atau ucapan terima kasih.
- c) Memberikan nasihat kepada anak didik pada setiap kesempatan.
- d) Mencegah anak didik dari perbuatan tidak baik.
- e) Berbicara dengan murid sesuai dengan kemampuan mereka.
- f) Jangan menimbulkan rasa benci pada peserta didik mengenai cabang ilmu yang lain.
- g) Bagi murid dibawah umur, diberikan penjelasan yang pantas buat mereka, supaya tidak menggelisahkan pikirannya.
- h) Guru harus menyampaikan ilmunya, jangan berlainan dengan ucapan dan perbuatannya.

**e. Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Guru**

Beberapa organisasi mengalami kesulitan dalam memahami dan menerapkan pendekatan manajemen SDM dengan pendekatan holistik, seperti pendekatan manajemen SDM yang terintegrasi

<sup>52</sup> Ibid, hlm 16-17

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

cenderung semakin menjadi pilihan di masa depan, termasuk untuk organisasi publik.

Proses pembuatan kebijakan manajemen SDM tidak terlepas dari pengaruh disekitarnya. Proses perencanaan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

1) Lingkungan Eksternal

Perubahan-perubahan lingkungan sulit diprediksi dalam jangka pendek dan tidak mungkin diperkirakan dalam jangka panjang.

- a) Perkembangan ekonomi mempunyai pengaruh yang besar tetapi sulit diestimasi. Sebagai contoh tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga sering merupakan faktor penentu kondisi bisnis yang dihadapi perusahaan.
- b) Kondisi sosial-politik-hukum mempunyai implikasi pada perencanaan sumber daya manusia melalui berbagai peraturan di bidang personalia, perubahan sikap dan tingkah laku, dan sebagainya.
- c) Sedangkan perubahan-perubahan teknologi sekarang ini tidak hanya sulit diramal tetapi juga sulit dinilai. Perkembangan komputer secara dasyat merupakan contoh jelas bagaimana perubahan teknologi menimbulkan gejolak sumber daya manusia.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d) Para pesaing merupakan suatu tantangan eksternal lainnya yang akan mempengaruhi permintaan sumber daya manusia organisasi. Sebagai contoh, “pembajakan” manajer akan memaksa perusahaan untuk selalu menyiapkan penggantinya melalui antisipasi dalam perencanaan sumber daya manusia.
- e) Keputusan-keputusan Organisasional  
 Berbagai keputusan pokok organisasional mempengaruhi permintaan sumber daya manusia.
  - 1) Rencana strategik perusahaan adalah keputusan yang paling berpengaruh. Ini mengikat perusahaan dalam jangka panjang untuk mencapai sasaran-sasaran seperti tingkat pertumbuhan, produk baru, atau segmen pasar baru. Sasaran-sasaran tersebut menentukan jumlah dan kualitas karyawan yang dibutuhkan di waktu yang akan datang.
  - 2) Dalam jangka pendek, para perencana menterjemahkan rencana-rencana stratejik menjadi operasional dalam bentuk anggaran. Besarnya anggaran adalah pengaruh jangka pendek yang paling berarti pada kebutuhan sumber daya manusia.
  - 3) *Forecast* penjualan dan produksi meskipun tidak setepat anggaran juga menyebabkan perubahan kebutuhan personalia jangka pendek.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Perluasan usaha berarti kebutuhan sumber daya manusia baru.
- 5) Dan reorganisasi atau perancangan kembali pekerjaan-pekerjaan dapat secara radikal merubah kebutuhan dan memerlukan berbagai tingkat ketrampilan yang berbeda dari para karyawan di masa mendatang.

#### f) Faktor-faktor Persediaan Karyawan

Permintaan sumber daya manusia dimodifikasi oleh kegiatan-kegiatan karyawan. Pensiun, permohonan berhenti, terminasi, dan kematian semuanya menaikkan kebutuhan personalia. Data masa lalu tentang faktor-faktor tersebut dan trend perkembangannya bisa berfungsi sebagai pedoman perencanaan yang akurat.

#### f. Kriteria Manajemen Manajemen Sumber Daya Guru

Speksifikasi atau kreteria guru yang mampu melaksanakan tugas-tugas pembelajaran, pemerintah telah menetapkan standar kompetensi minimal yang harus dimiliki guru. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 yang dinyatakan bahwa<sup>53</sup>:

- a) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b) Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan

<sup>53</sup> Departemen Pendidikan Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 108.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

- c) Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: a. Kompetensi pedagogik; b. Kompetensi kepribadian; c. Kompetensi profesional; dan d. Kompetensi sosial.

Pesatnya pembangunan dan kemajuan teknologi menuntut manusia untuk mampu bersaing dengan yang lain, mereka yang mampu bersaing dalam pesatnya pembangunan dan kemajuan teknologi adalah manusia yang mampu melihat masa depan dan sadar akan perubahan (*sense of change*). Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor determinan bagi keberhasilan pembangunan dan kemajuan suatu bangsa.

Berangkat dari sini maka suatu negara yang ingin maju harus mengembangkan kualitas sumber daya manusianya, ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas berperan aktif dalam mengantarkan kemajuan bagi bangsanya. Menurut A.R., Tilaar, bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang unggul, sadar akan identitasnya, serta sadar akan wawasan nusantara.<sup>54</sup>

Untuk memahami lebih jauh tentang kompetensi yang harus dimiliki guru, sebagaimana yang dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah tersebut, berikut ini penjelasan masing-masing kompetensi guru dalam pembelajaran.

- 1) Kompetensi Akademik

<sup>54</sup> A. R. Tilaar, *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional Dalam Perspektif Abad 21* (Magelang: Tera Indonesia: 1999), cet. 2, hlm. 199.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Guru di lembaga pendidikan dasar dan menengah sudah harus memiliki ijazah Sarjana Pendidikan (S1) dengan program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diasuhnya. Disamping itu, kompetensi akademik juga ditunjukkan dengan adanya kemampuan sebagai berikut:

- a) Dapat membantu peserta didik untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya
  - b) Tepat dalam memilih pendekatan, metode, dan teknik yang relevan dengan perkembangan fisik dan psikis peserta didik.
  - c) Mampu membuat perencanaan yang baik dan melaksanakannya dalam
    - i. pembelajaran matematika
  - d) Mahir dalam pengelolaan kelas sesuai dengan pendekatan pembelajaran yang diterapkannya.
  - e) Tepat dalam membuat asesmen pembelajaran sekaligus bisa menerima hasil refleksi pembelajaran untuk melaksanakan program tindak lanjut.
  - f) Memiliki kemampuan berkomunikasi dalam ruang lingkup akademik, baik secara lisan maupun tulisan
- 2) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik maksudnya adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi ini meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a) Pemahaman Wawasan / Landasan Kependidikan
  - b) Pemahaman Terhadap Peserta Didik
  - c) Pengembangan Kurikulum/Silabus
  - d) Rancangan pembelajaran
  - e) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
  - f) Evaluasi Hasil Belajar (EHB)
  - g) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya
  - h) Memberikan motivasi
- 3) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian merupakan kompetensi yang harus dimiliki guru, berkaitan dengan sikap dan performen yang ditampilkannya terutama ketika berinteraksi dengan peserta didik dan juga dengan masyarakat luas, karena posisi guru yang menjadi figur atau tauladan bagi siswanya, maka kompetensi kepribadian ini sangat penting untuk menunjang kegiatan pembelajaran yang mencapai tujuan pembelajaran.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Dalam standar nasional pendidikan, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik.

Kompetensi kepribadian memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara, dan bangsa pada umumnya.

#### 4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik; dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi, pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan. Adapun ruang lingkup kompetensi profesional sebagai berikut:

- a) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, dan sosiologis;
- b) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik;
- c) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya;
- d) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi;
- e) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan;
- f) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran;
- g) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik;
- h) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik;

Guru yang memenuhi kompetensi di atas mutlak diperlukan, terutama ketika menghadapi tuntutan-tuntutan pembelajaran demokratis

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karena tuntutan tersebut merefleksikan suatu kebutuhan yang semakin kompleks yang berasal dari siswa; tidak sekedar kemampuan guru menguasai pelajaran semata tetapi juga kemampua lainnya yang bersifat psikis, strategis dan produktif. Tuntutan demikian ini hanya bisa dijawab oleh guru yang profesional.

Sudarwan Danim menegaskan bahwa tuntutan kehadiran guru yang kompeten tidak pernah surut, karena dalam latar proses kemanusiaan dan pemanusiaan, ia hadir sebagai subjek paling diandalkan. Dengan adanya persyaratan kompetensi guru ini, perlu adanya paradigma baru untuk melahirkan profil guru Indonesia yaitu; (1) memiliki kepribadian yang matang dan berkembang; (2) penguasaan ilmu yang kuat; (3) keterampilan untuk membangkitkan peserta didik kepada sains dan teknologi; dan (4) pengembangan profesi secara berkesinambungan. Keempat aspek tersebut merupakan satu kesatuan utuh yang tidak dapat dipisahkan dan ditambah dengan usaha lain yang ikut mempengaruhi perkembangan profesi guru yang profesional.

Kualifikasi sumber daya manusia yang berkualitas salah satunya adalah sumber daya manusia yang produktif, dan memiliki semangat untuk maju dan tidak statis. Manusia yang tidak memiliki produktifitas dan tetap statis maka manusia tersebut tidak akan membawa perkembangan dan kemajuan, oleh karena itu sumber daya manusia yang memiliki pandangan masa depanlah yang akan unggul menghadapi kehidupan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Banyak faktor yang terkait dalam membuat manusia itu menjadi optimal dalam kehidupan bersama, oleh karena itu kualifikasi sumber daya manusia yang unggul (yang berkualitas) terkait dengan banyak faktor. Dalam hal ini, Djohar menggunakan istilah dengan sumber daya manusia modern, dan memberi batasan tentang faktor-faktor tersebut yaitu:<sup>55</sup>

- a) Bebas dari kebodohan dan kemiskinan
- b) Mencerminkan manusia modern yang berbudaya
- c) Memiliki motivasi untuk maju
- d) Memiliki potensi sebagai subjek pembangun
- e) Memiliki paradigma hidup perspektif
- f) Memiliki individu belajar
- g) Memiliki keahlian jelas
- h) Memiliki etos kerja dan disiplin tinggi
- i) Memiliki budaya kerja tuntas
- j) Memiliki komitmen kebersamaan tinggi

Kesepuluh faktor di atas merupakan kualifikasi dari sumber daya manusia yang berkualitas, dari faktor-faktor di atas ada kaitannya dengan pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas. Bebas dari kebodohan dan kemiskinan akan menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas, karena kemiskinan secara alamiah diakibatkan oleh sedikitnya potensi alam dan manusia yang rendah, dalam hal ini manusia

<sup>55</sup>Djohar, “*Profil Religiusitas Sosial dalam Pendidikan Islam*”, dalam Abdul Munir M. dkk., *Religiusitas IPTEK*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 1998), hlm. 31-32.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang rendah akan pengetahuan dan sumber dayanya. Sedangkan kebodohan akan menjadikan seseorang tidak mempunyai suatu pengetahuan, sedangkan dalam kondisi yang serba modern ini manusia dituntut untuk dapat menguasai alih teknologi. Sedangkan cerminan manusia modern juga dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, karena manusia modern akan menghasilkan suatu kreatifitas dalam hidupnya. Dikatakan memiliki kreatifitas karena manusia modern lebih berpandangan ke masa depan.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Sahrin Harahap bahwa ciri masyarakat (manusia) modern adalah:

- a) Berorientasi masa depan
- b) Percaya pada diri sendiri
- c) Gaya hidup kreatif
- d) Kekuatan ilmu dan teknologi berpengaruh kuat
- e) Masyarakat dinamis, suka menciptakan dan menyebarkan informasi, selalu berusaha menciptakan inovasi
- f) Usaha hidup dengan longterm planning
- g) Formal control yang kuat.
- h) Manusia modern yang ditandai dengan kreatifitas, memiliki tingginya motivasi untuk berprestasi yang dapat diwujudkan dalam perbuatan kerja keras dengan kata lain mempunyai etos kerja yang tinggi. Islam juga memandang etos kerja sebagai suatu yang sangat sentral untuk menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berdasarkan perintah al-Qur'an untuk bekerja. Sebagaimana Allah swt berfirman dalam surat al-Jumu'ah ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

*Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*

Ayat di atas menjelaskan suatu perintah untuk bekerja keras, akan tetapi dalam bekerja keras bukannya melupakan tugas sebagai hamba Allah swt, Al-Qur'an memerintahkan bekerja setelah melaksanakan kewajiban shalat yang merupakan kewajiban bagi seorang hamba Allah swt. Dengan bekerja keras dan tertanam etos kerja yang tinggi serta dilandasi oleh keimanan dan ketaqwaan akan mengekspresikan suatu niat yang tulus, sehingga dari sini kerja keras tersebut menumbuhkan suatu amal shaleh yang nantinya akan merubah menjadi amalan ibadah, dan manusia tersebut tidak akan berkecimpung dalam keterbelakangan.

Sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang tinggi akan menjadikan sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan yang lain dan mampu memenuhi kebutuhan dalam hidupnya. Al-Qur'an telah memberi penekanan utama untuk bekerja, karena potensi alam dan segala bentuk kekayaan yang ada di bumi ini merupakan anugerah yang Allah swt berikan untuk makhluk-Nya agar dapat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Adanya keharusan untuk bekerja di dalam Al-Qur'an dan sebagai kualifikasi dari sumber daya manusia yang berkualitas, Ini menunjukkan bahwa bekerja yang tidak terlepas dengan adanya suatu pekerjaan. Bahwa pekerjaan mempunyai peran dan juga hal yang sangat urgen bagi individu dalam menjalani kehidupannya.

Ada beberapa hal sehingga pekerjaan sangat begitu penting bagi individu yaitu adanya pemikiran tentang pertukaran manfaat, pekerjaan merupakan salah satu pranata social, pekerjaan menciptakan posisi atau strata tertentu yang layak bagi individu dalam masyarakat, ada sisi tertentu dalam bekerja yang secara sosial bermakna khusus bagi individu.

Pertukaran manfaat dalam pekerjaan berbentuk suatu imbalan dimana individu yang telah bekerja akan mendapatkan pengalaman khusus baik dari segi materi ataupun non materi. Pekerjaan juga akan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk bertemu dengan orang lain, sehingga pekerjaan merupakan salah satu pranata sosial. Pekerjaan yang berbeda akan membedakan posisi orang yang bekerja, sehingga pekerjaan juga akan menciptakan posisi tertentu. Karena begitu urgennya suatu pekerjaan bagi manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya maka manusia yang memiliki etos kerja yang tinggi akan menjadikan sumber dayanya berkualitas. Kaitannya dengan etos kerja, disiplin juga merupakan kualifikasi sumber daya manusia





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berkualitas, disiplin disini berarti disiplin bekerja. Dengan demikian disiplin pula dalam menggunakan waktunya untuk bekerja, sehingga pemanfaatan waktu yang produktif merupakan kualifikasi sumber daya manusia.

Berdasarkan tinjauan di atas, maka kualifikasi sumber daya guru yang berkualitas memiliki berbagai karakteristik yang kompleks, yang tidak dapat diperoleh secara spontan tetapi dapat diperoleh melalui pembudayaan dan pendidikan.<sup>56</sup>

Aktualisasi nilai-nilai akhlak perspektif Al-qur'an oleh seorang guru dalam pembelajaran, diantara adalah aktualisasi sikap lemah lembut, aktualisasi sikap maaf, aktualisasi sikap sabar, aktualisasi sikap rendah hati, aktualisasi sikap menghormati, dan aktualisasi sikap taubat.

### 3. Generasi Qur'ani

#### a. Pengertian Generasi Qur'ani

Secara bahasa generasi berarti angkatan atau keturunan. Sedangkan secara istilah generasi berarti sekumpulan angkatan yang hidup pada masa atau waktu yang sama. Al-qur'an secara bahasa berarti bacaan atau yang dibaca.<sup>57</sup>

Menurut Istilah sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. Subhi Al Salih istilah "Kalam Allah Swt yang merupakan mukjizat yang diturunkan kepada Nabi

<sup>56</sup> *Opcit.*

<sup>57</sup> Dekdikbud, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Balai Pustaka Jakarta, Cet. Ke III. 2010), hlm. 596.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Muhammad Saw dan ditulis di mushaf serta diriwayatkan dengan mutawatir, membacanya termasuk ibadah”.<sup>58</sup>

Al-qurʿan berarti kalam Allah yang diturunkan kepada Nabi Muhammad SAW melalui perantara malaikat jibril sebagai kitab sucinya umat Islam. Al-qurʿan merupakan kitab suci Umat Islam yang berisi petunjuk dan pedoman hidup bagi umat manusia untuk menjalani hidup dan kehidupan ini sesuai dengan ketentuan Allah Swt. Dan untuk memahami aturan hidup yang tercantum dalam Al-qurʿan tidak ada cara lain kecuali dengan mempelajarinya seperti membaca dan mengkaji isi kandungannya.

Menerapkan Al-qurʿan dalam kehidupan sangatlah penting karena Al-qurʿan merupakan pedoman untuk mencapai kebahagiaan hidup baik di dunia maupun di akhirat. Dengan demikian Al-qurʿan merupakan petunjuk bagi umat manusia yang meliputi seluruh aspek kehidupan, karena Al-qurʿan dan hidup adalah sebuah khasanah yang komplis yang jika difahami oleh semua orang akan membuat kehidupan di dunia ini menjadi harmonis.<sup>59</sup>

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa generasi qurʿani yaitu generasi atau angkatan yang hidup dan menjalani kehidupan sebagai pengamal Al-qurʿan, yang menjunjung tinggi nilai-nilai Al-qurʿan, berpegang teguh terhadap Al-qurʿan serta bangga terhadap Al-qurʿan.

#### b. Ciri-ciri Generasi Qurʿani

Adapun ciri-ciri generasi Qurʿani antara lain :

<sup>58</sup> Subhi As-Shalih, *Mabahits Fi Ulumil-Qurʿan*, (Pustaka Firdaus, Jakarta, 2013), hlm. 1052.

<sup>59</sup> Said Aqil Munawar, *Al-Qurʿan Membangun Tradisi Kesalehan Hakiki*, (Ciputat Press Jakarta, Cetakan Ke 2 Agustus 2002), hlm. 340.

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Berjiwa tauhid, yaitu generasi yang meyakini bahwa ilmu yang ia miliki adalah bersumber dari Allah Swt, dengan demikian ia tetap rendah hati dan semakin yakin akan kebesaran Allah Swt.
- 2) Berakhlak Al-qur'an, yaitu generasi yang berperilaku dan bertindak berdasarkan tuntunan Al-qur'an. Hal ini dijelaskan oleh Rasulullah Saw dalam hadistnya "Ketika Aisyah RA ditanya tentang akhlak nabi Muhammad SAW, maka beliau menjawab akhlaknya adalah Al-qur'an."<sup>60</sup>

#### c. Hambatan dan Tantangan Menciptakan Generasi Qur'ani

Dalam menciptakan generasi qur'ani pada era globalisasi seperti sekarang ini bukanlah sesuatu hal yang mudah, dan tidak terlepas dari berbagai hambatan maupun rintangan, diantaranya:<sup>61</sup>

- 1) Minimnya perhatian orang tua terhadap anaknya yang lebih cenderung mengikuti gaya barat dari pada mempertahankan marwah Islam.
- 2) Minimnya minat para generasi untuk belajar dan bersekolah di lembaga-lembaga pendidikan Islam.
- 3) Minimnya kepedulian masyarakat terhadap kenakalan-kenakalan remaja yang terjadi dilingkungan sekitar.

#### Upaya Membangun Generasi Qur'ani

Untuk membangun generasi Qur'ani tentu tidak semudah membalikkan telapak tangan, perlu upaya yang keras dan dukungan dari semua pihak agar tujuan mulia ini tercapai. Berikut adalah beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk membangun generasi Qur'an, diantaranya:

<sup>60</sup> HR Muslim, Dalam Kitab Shalatnya Musafir, Di Bab Shalat Malam, No. 1233.

<sup>61</sup> Hamam Faizin, *Sejarah Pencetakan Al-Qur'an*, (Yogyakarta: Era Baru Pressindo, 2012), hlm 5.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1) Keluarga

Keluarga dalam Islam merupakan adalah suatu system kehidupan masyarakat yang terkecil yang dibatasi oleh adanya keturunan (nasab) akibat oleh adanya ikatan pertalian darah. Dan para ahli didik umumnya menyatakan bahwa pendidikan bahwa keluarga merupakan pendidikan pertama dan utama. Dikatakan demikian karena di keluargalah anak mendapatkan pendidikan untuk pertama kalinya.

Disamping itu pendidikan dalam keluarga mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pendidikan anak kedepannya. Dalam pandangan Islam keluarga merupakan madrasah pertama bagi anak. Keluarga yang memiliki andil dan peran yang besar dalam pembentukan karakter awal anak dan keluargalah yang menjadi pengenalan dan penanam prinsip-prinsip keimanan. Keluarga pula yang punya kesempatan besar dalam membentuk aqliyah dan nafsiyah yang islami.

Keluarga merupakan cerminan keteladanan bagi generasi baru, oleh karena itu perhatian keluarga terhadap pendidikan generasi menjadi salah satu factor yang sangat penting dalam membangun generasi qur'ani. Sebagaimana dijelaskan oleh Rasulullah Saw dalam hadistnya yaitu: "Tiap-tiap anak dilahirkan dalam keadaan fitrah, maka ibu dan bapaknyalah yang mendidiknya menjadi orang yang beragama Yahudi, Nasrani atau Majusi<sup>62</sup>."

<sup>62</sup> HR Bukhari, Dalam Kitab Jenazah, Bab. Jika Anak Kecil Masuk Islam Lalu Mati, Apakah Wajib Disholati?. No.1271.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut adalah hal-hal yang perlu di ajarkan oleh orang tua sejak dini dalam upaya membangun generasi Qurʻani, antara lain, Menanamkan akidah Islam sebaga standar satu-satunya dalam berfikir dan bertindak, kenalkan Al-qurʻan pada anak sedini mungkin, tanamkan bahwa Al-qurʻan merupakan sumber kebenaran, membiasakan anak untuk membaca Al-qurʻan setiap hari dan menciptakan lingkungan keluarga yang agamis.

### 2) Sekolah

Sekolah merupakan salah satu wadah yang sangat berperan dalam pembentukan generasi. Dan sebagai lembaga pendidikan formal disini banyak unsure yang sangat berperan didalamnya, salah satunya yaitu guru atau pendidik. Islam sangat menghargai orang-orang yang memiliki ilmu pengetahuan, sehingga hanya orang-orang yang berilmu saja yang pantas mencapai taraf ketinggian dan keutuhan hidup. Sebagaiman Firman Allah Swt. “Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat...” (Q.S Al-Mujadilah: 11)

Guru adalah pendidik profesional, karena secara implisit guru telah menyerahkan dirinya untuk memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpicul di pndak orang tua. Sebagai guru atau pendidik diharapkan mampu mendidik generasi-generasi muda untuk lebih mencintai Al-qurʻan, mempelajari serta memahami setiap hal yang terkandung dalam Al-

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

qurʿan sehingga dapat menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi berdasarkan tuntunan Al-qurʿan.<sup>63</sup>

Disamping telah di akui oleh berbagai pihak bahwa peran sekolah/guru dalam membangun generasi qurʿani sangatlah besar. Sekolah atau guru bertugas untuk membina aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Karena itu pemikiran yang cemerlang tentunya sangat diperlukan agar dapat melahirkan generasi yang berkualitas dan unggul dalam berbagai aspek kehidupan, tidak seperti potret buram generasi kita saat ini.

Oleh karena itu untuk dapat membangun generasi qurʿani ini kita perlu kenali realitas generasi saat ini, pahami akar permasalahannya lalu memberi solusi dengan pendidikan Islam yang telah terbukti nyata melahirkan generasi nomor satu di dunia yang belum tertandingi kualitasnya oleh manusia sepanjang sejarah.

Dari uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa peran dan tanggung jawab pendidik untuk membangun generasi qurʿani sangatlah besar. Sebab proses pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam mewujudkan semuanya.

#### 3) Masyarakat

Masyarakat turut memikul tanggung jawab yang sangat besar dalam membangun generasi qurʿani. Karena masyarakat memiliki pengaruh dalam memberi arah terhadap pendidikan generasi. Terutama para

<sup>63</sup>Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif; Memberdayakan Dan Mengubah Jalan Hidup Siswa*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 5.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemimpin yang ada didalamnya. pemimpin masyarakat muslim tentu saja menghendaki setiap anak didiknya menjadi anggota yang taat dan patuh dalam menjalankan agamanya<sup>64</sup>.

Dengan demikian demikian dipundak mereka terpikul keikutsertaan dalam membimbing pertumbuhan dan perkembangan generasi. Menjadikan Al-qur'an sebagai bacaan dan rujukan pertama dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi di masyarakat secara tidak langsung akan membiasakan dan mendidik generasi muda untuk melakukan hal yang sama. Didalam masyarakat terdapat berbagai macam organisasi yang dapat member pengaruh positif terhadap pendidikan generasi. Organisasi-organisasi ini akan sangat membantu generasi dalam me\manifestasikan ajaran islam dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini dijelaskan Rasulullah SAW dalam hadisnya yaitu "orang yang terbaik diantara kalian ialah orang yang mempelajari al-Qur'an dan mengajarkannya"<sup>65</sup>

#### Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan dilakukan dengan maksud untuk menghindari kesamaan penelitian. Di samping itu menunjukkan keaslian penelitian, bahwa topik ini belum pernah diteliti oleh penelitian dalam konteks yang sama. Selain itu dengan mengenal peneliti terdahulu, maka sangat membantu peneliti dalam memilih dan menetapkan desain penelitian yang sesuai, karena

<sup>64</sup> *Ibid*, hlm 6.

<sup>65</sup> HR. Bukhari, Dalam Kitab Keutamaan Al-Qur'an Bab. Sebaik-Baik Kalian Adalah Yang Mempelajari Al-Qur'an. Versi Fathul Bari No. 5027.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peneliti telah memperoleh gambaran dan perbandingan dari desain-desain yang telah dilakukan. Adapun penelitian yang relevan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Ali Daud Ramby yang berjudul Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Padang Sidimpuan, mendeskripsikan hasil bahwa 1) Perencanaan SDM dirancang dan disusun secara sistematis dan berdasarkan kemandirian sekolah dengan memperhatikan ciri khas sekolah. 2) Rekrutmen SDM dilakukan secara terbuka, mandiri dan dengan mengedepankan prinsip profesionalisme serta transparansi. 3) Seleksi dinilai telah memenuhi unsur profesional. 4) Orientasi, meski tidak formal, tetap diberikan dengan cara memperkenalkan kondisi lingkungan, budaya dan rekan kerja. 5) Pelatihan, pengembangan yang dilakukan telah memberikan dampak dan pengaruh positif, baik untuk sekolah maupun personel. 6) Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan dua aspek, yakni aspek penilaian model kuantitatif dan kualitatif. 7) Pengelolaan dan perencanaan karier dilakukan dengan proporsional. 8) Kompensasi.<sup>66</sup>
2. Penelitian Sirilus Sirhi yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Muhammadiyah Kabupaten Ende. Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa Pertama variabel motivasi (X1) dan disiplin guru (X2) terdapat pengaruh dengan peningkatan kinerja guru secara serentak positif dan efek signifikan dan

<sup>66</sup>Ali Daud Ramby, "Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Padang Sidimpuan", Tesis IAIN Sumut 2013.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

efek partial (orang-orang). Kedua variabel motivasi kerja (XI) memiliki pengaruh terhadap sifat dari peningkatan kinerja guru SMA Muhammadiyah Ende Flores NTT.<sup>67</sup>

3. Penelitian Muh. Ridwan yang berjudul, Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik Di Madrasah Tsanawiyah Guppi Kalupang Kabupaten Enrekang, menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel manajemen tenaga pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik dilihat dari hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai dengan taraf signifikan 5%. Jadi kontribusi Manajemen tenaga pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik di MTs. Guppi Kalupang memiliki pengaruh yang signifikan melalui perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,76 > 2,05$  sehingga variabel X terhadap Y memiliki pengaruh yang positif dan signifikan<sup>68</sup>.

Dari ketiga penelitian di atas dapat dikatakan bahwa dalam implementasi Manajemen Sumber Daya Guru di sekolah tidak terlepas dari kontribusi tenaga pendidik yaitu guru. Dalam hal pelaksanaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu seperti pendidikan, keterampilan, pengalaman dan lain sebagainya, oleh karena itu seorang pemegang manajerial di sekolah idealnya harus memiliki *technical skill* (kemampuan teknik), *human skill*

<sup>67</sup> Sirilus Sirhi, "Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Muhammadiyah Kabupaten Ende", JURKAMI Volume 3, No 1, 2018.

<sup>68</sup> Muh. Ridwan, "Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik Di Madrasah Tsanawiyah Guppi Kalupang Kabupaten Enrekang", MPI UIN Makassar, 2018.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(kemampuan hubungan kemanusiaan) dan *conceptual skill* (kemampuan konseptual).

### Conceptual Skill Konsep Operasional

Kerangka pikir merupakan uraian atau pernyataan mengenai kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan. Konsep Operasional juga diartikan sebagai penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Disamping itu, ada pula yang berpendapat bahwa Kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasikan sebagai masalah yang penting<sup>69</sup>.

Adapun Kerangka Pikir yang digunakan untuk mengetahui Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Mewujudkan Generasi Qur'ani Di Pondok Pesantren Al-Muhlisin Kabupaten Padang Lawas juga dapat dijabarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:

---

<sup>69</sup> Hartono, *Metodologi Penelitian*, (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2019), hlm 68.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Gambar 2.1 Konsep Operasional Penelitian**



1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Dalam penyusunan tesis ini, penulis menggunakan penelitian yang jenis deskriptif, yaitu menjelaskan variable-variabel yang diteliti melalui pendefinisian serta uraian yang lengkap dan mendalam dari beberapa referensi sehingga ruang lingkup kedudukan dan prediksi terhadap hubungan antar variabel yang akan diteliti akan menjadi jelas dan terarah.<sup>70</sup>

Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan metode kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, meringkas berbagai kondisi, situasi, atau berbagai fenomena realitas sosial yang ada di masyarakat yang menjadi objek penelitian, dan berupaya menarik realitas itu ke permukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, atau gambaran tentang kondisi, situasi serta fenomena tertentu<sup>71</sup>.

Metode kualitatif juga dapat diartikan sebagai suatu cara penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi<sup>72</sup>. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bogdan dan Taylor mereka berpendapat bahwa penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang akan menghasilkan data berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang serta perilaku yang diamati. Penelitian deskriptif kualitatif memiliki

<sup>70</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 58

<sup>71</sup> Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 68

<sup>72</sup> Sugiyono, *Op.Cit.*, hlm. 9





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kaitan dengan cara menggambarkan fakta dan gejala yang ada di lapangan, kemudian data tersebut dianalisa sehingga dapat dipahami secara jelas kesimpulan akhirnya<sup>73</sup>.

Dengan menggunakan jenis penelitian ini, penulis akan menghimpun data-data yang berhubungan dengan manajemen pondok pesantren dalam mewujudkan generasi Qur'ani di pondok pesantren di Al-mukhlisin, dengan cara menggambarkan kejadian-kejadian atau fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan sesuai dengan fakta yang ditemukan oleh penulis. Hal ini dilakukan untuk menjelaskan bagaimana manajemen peningkatan kinerja guru di sekolah daerah terpencil.

### B. Lokasi Penelitian

Adapun tempat dan lokasi penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Jl. Bhakti No. 78 B Lingkungan II Kelurahan Pasar Sibuhuan Kecamatan Barumon Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara, Sumatera Utara Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan mengikuti protokol kesehatan covid-19.

### C. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah subjek yang memahami informasi seputar objek penelitian baik sebagai pelaku maupun orang lain<sup>74</sup>. Adapun informan dari penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu informan kunci dan informan tambahan. Yang menjadi informan kunci diantaranya Pimpinan Pondok Pesantren Al-Mukhlisin, Kepala MTs Al-Mukhlisin, Kelapa MA Al-Mukhlisin, Wakil Kepala

<sup>73</sup> Salam, Syamsir & Jaelani Aripin, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: UIN Press, 2006), hlm. 30.

<sup>74</sup> Burhan Bungin, *Op. Cit.* hlm. 76

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Mts Al-Mukhlisin, Wakil Kepala MA Al-Mukhlisin, Majelis Guru dan Komite. Sedangkan yang menjadi informan tambahan ialah santri dan santri wati Pondok Pesantren Al-Mukhlisin.

### D. Sumber Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka dibutuhkanlah data-data yang cukup, sumber data tersebut terdiri dari dua macam sumber, yaitu:<sup>75</sup>

#### 1. Sumber Data Primer

Sumber data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertamanya. Data primer didapatkan dengan cara wawancara langsung kepada informan penelitian

#### 2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu data yang dikumpulkan secara tidak langsung, yaitu melalui orang lain ataupun melalui dokumen-dokumen. Dalam istilah lain, data sekunder juga dapat diartikan sebagai suatu informasi yang diperoleh dari sumber lain yang mungkin tidak berhubungan langsung dengan peristiwa tersebut<sup>76</sup>.

Dalam penelitian ini data sekunder di peroleh dari hasil observasi peneliti serta dari berbagai laporan-laporan pendukung ataupun dokumentasi tertulis yang dapat membantu penelitian ini.

### E. Teknik Pengumpulan Data

<sup>75</sup> Hartono, *Metodologi Penelitian*, (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2019), hlm. 35

<sup>76</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), Cet. Ke-13, hlm. 129

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif terdiri atas tiga teknik, yaitu observasi atau pengamatan, wawancara secara mendalam, dan dokumentasi<sup>77</sup>.

#### 1. Observasi

Observasi ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis terhadap fenomena yang akan diselidiki. Pendapat lain mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja dan sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan<sup>78</sup>.

Observasi atau pengamatan dalam konteks ilmiah yaitu studi yang disengaja dan dilakukan secara sistematis, terencana, terarah pada suatu tujuan dengan mengamati dan mencatat fenomena perilaku seseorang atau kelompok dalam konteks kehidupan sehari-hari dan memperhatikan syarat-syarat penelitian ilmiah. Dan observasi sebagai alat pengumpul data dapat dilakukan secara spontan dan dapat pula dilakukan dengan daftar isian yang telah disiapkan sebelumnya.

Penulis akan melakukan observasi mengenai kegiatan dari manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tersebut, diantaranya ialah observasi kegiatan pembinaan terhadap mustahik, observasi penyaluran bantuan modal usaha, dan observasi monitoring terhadap usaha mustahik. Metode observasi ini penulis gunakan untuk memperoleh data penelitian penulis

<sup>77</sup> Andi Prastowo, *Memahami Metode-Metode Penelitian*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm. 35.

<sup>78</sup> Joko Subagyo, *Op.Cit.*, hlm. 63.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mukhlisin untuk mengetahui bagaimana proses manajemen sumber daya guru dalam mewujudkan generasi Qur'ani di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin.

#### 2. Wawancara

Wawancara atau Interview adalah percakapan langsung (*face to face*) antara peneliti dengan informan untuk memperoleh keterangan berdasarkan tujuan penelitian dengan cara tanya jawab<sup>79</sup>. Wawancara juga dapat diartikan sebagai pertemuan dua orang untuk bertukar pikiran dan informasi melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan maknanya ke dalam suatu topik tertentu<sup>80</sup>.

Proses interview atau wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari informan. Adapun dalam penelitian ini, peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan, sedangkan informan bertugas untuk menjawab pertanyaan dari peneliti. Akan tetapi, informan berhak untuk tidak menjawab pertanyaan yang bersifat privasi atau rahasia.

Wawancara diarahkan seputar permasalahan yang berkaitan dengan persoalan penelitian. Para informan akan dipilih secara purposif dengan sasaran memperoleh data yang maksimal dari orang yang memiliki peranan penting dan memiliki banyak informasi mengenai permasalahan yang berhubungan dengan Mukhlisin untuk mengetahui bagaimana proses manajemen sumber daya guru dalam mewujudkan generasi Qur'ani di Pondok Pesantren Al-mukhlisin. Agar hasil wawancara dapat diketahui dengan maksimal maka selama proses wawancara tersebut selalu direkam dan dicatat, untuk didengar kembali pada waktu lain.

<sup>79</sup> W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2004), Hlm. 119.

<sup>80</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2012), Hlm. 72.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara secara terstruktur. Maksudnya ialah, kegiatan wawancara yang dilakukan secara terencana. Dalam hal ini, peneliti terlebih dahulu menyiapkan interview guide sebagai panduan dalam mewawancarai informan untuk mendapatkan informasi tentang Mukhlisin untuk mengetahui bagaimana proses manajemen sumber daya yang ada dalam mewujudkan generasi Qur'ani di Pondok Pesantren Al-mukhlisin.

#### 3. Dokumentasi

Renier menjelaskan bahwa istilah dokumentasi dibagi kepada tiga pengertian yaitu: (1) dalam arti luas, meliputi semua sumber, baik sumber tertulis maupun sumber lisan: (2) dalam arti sempit, yaitu yang meliputi semua sumber tertulis saja: (3) dalam arti spesifik, yaitu hanya yang meliputi surat-surat resmi dan surat-surat negara, seperti surat perjanjian, undang-undang, konsesi, hibah, dan sebagainya<sup>81</sup>. Dokumentasi juga dapat diartikan sebagai kegiatan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya<sup>82</sup>.

Teknik ini penulis lakukan dengan cara mengumpulkan data atau informasi secara tertulis melalui dokumen-dokumen, foto-foto dari bentuk upaya dan kegiatan yang dilakukan Kepala Sekolah dalam melakukan meningkat kinerja para guru di daerah terpencil.

<sup>81</sup> Imam Gunawan, *Op. Cit.*, Hlm. 175

<sup>82</sup> Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, Hlm. 231.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### F Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah difahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Teknik analisis data bertujuan untuk menganalisa data yang telah terkumpul dalam penelitian ini. Setelah data dari lapangan terkumpul dan disusun secara sistematis, maka langkah selanjutnya penulis akan menganalisa data tersebut<sup>83</sup>.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis kualitatif. Teknik analisis data kualitatif yaitu data analisa dengan menggambarkan serta memaparkan suatu fenomena dengan kata-kata atau kalimat, kemudian data tersebut dilakukan analisis dan memperoleh kesimpulan.

Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam menganalisis data diantaranya<sup>84</sup>:

#### 1. Data *Reduction* (reduksi data)

Data yang didapatkan dari lapangan jumlahnya cukup banyak, oleh karena itu perlu dicatat secara rinci dan teliti. Mereduksi data berarti merangkum atau memilih hal-hal yang penting serta memfokuskan pada hal-hal yang penting. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas sehingga dapat mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data berikutnya.

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang

<sup>83</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Op.Cit., hlm. 88.

<sup>84</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Op.Cit., hlm. 247-253.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang tidak perlu. Reduksi data bisa dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada dalam data penelitian. Dengan kata lain proses reduksi data ini dilakukan oleh peneliti secara terus menerus saat melakukan penelitian untuk menghasilkan catatan-catatan inti dari data yang diperoleh dari hasil penggalan data.

Dengan demikian, tujuan dari reduksi data ini adalah untuk menyederhanakan data yang diperoleh selama penggalan data di lapangan. Data yang diperoleh dalam penggalan data sudah barang tentu merupakan data yang sangat rumit dan juga sering dijumpai data yang tidak ada kaitannya dengan tema penelitian tetapi data tersebut bercampur baur dengan data yang ada kaitannya dengan penelitian. Maka dengan kondisi data seperti, maka peneliti perlu menyederhanakan data dan membuang data yang tidak ada kaitannya dengan tema penelitian. Sehingga tujuan penelitian tidak hanya untuk menyederhanakan data tetapi juga untuk memastikan data yang diolah itu merupakan data yang tercakup dalam scope penelitian<sup>85</sup>.

#### 2. Data Display (penyajian data)

Menurut Miles dan Huberman penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Langkah ini dilakukan dengan menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. hal ini dilakukan dengan alasan data-data yang diperoleh selama proses penelitian kualitatif

<sup>85</sup>Sandi Siyoto, Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, Jogjakarta : Literasi Media Publishing, 2015. Hlm 132.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta ini milik UIN Suska Riau

biasanya berbentuk naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya. Penyajian data dilakukan untuk dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari gambaran keseluruhan. Pada tahap ini, peneliti berupaya mengklasifikasikan dan menyajikan data sesuai dengan pokok permasalahan yang diawali dengan pengkodean pada setiap subpokok permasalahan<sup>86</sup>.

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penyajian data kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan dalam penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

#### 3. Conclusion Drawing/Verification (kesimpulan/verifikasi)

Kesimpulan atau verifikasi adalah tahap akhir dalam proses analisa data. Pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan. Penarikan kesimpulan bisa dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subyek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut. Tahapan-tahapan diatas terutama tahapan reduksi dan penyajian data, tidak melulu terjadi secara beriringan. Akan tetapi kadang setelah dilakukan penyajian data juga membutuhkan reduksi data lagi sebelum ditarik sebuah kesimpulan. Tahapantahapan diatas bagi penulis tidak termasuk

<sup>86</sup>Ibid, hlm 133

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada metode analisis data tetapi masuk kepada strategi analisis data. Karena, metode sudah paten sedangkan strategi bisa dilakukan dengan keluwesan peneliti dalam menggunakan strategi tersebut. Dengan demikian, kebiasaan peneliti menggunakan metode analisis kualitatif menentukan kualitas analisis dan hasil penelitian kualitatif<sup>87</sup>.

Dalam penelitian kualitatif, kesimpulan merupakan temuan baru yang sebelumnya belum ada. Temuan dapat berupa deskripsi ataupun gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti akan menjadi jelas.<sup>88</sup>

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin saja dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal, akan tetapi mungkin juga tidak, karena rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan terus berkembang setelah penelitian dilakukan di lapangan.<sup>89</sup>

<sup>87</sup> *Ibid*, hlm 133-134.

<sup>88</sup> *Op.Cit.*, Hlm. 119.

<sup>89</sup> M.Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik Dan Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Prenada Media Group, 2007), hlm. 257.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Mewujudkan Generasi Qur’ani Di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas”, maka diperoleh beberapa kesimpulan yaitu:

1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru yang dilakukan Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas sudah berjalan sesuai dengan konsep implementasi manajemen sumber daya guru, karena konsep manajemen sumber daya guru dimulai dari: (a) Perencanaan tenaga pendidik baru yang meliputi analisis tenaga pendidik, rekrutmen tenaga pendidik, dan seleksi tenaga pendidik.
2. Manajemen sumber daya guru Guru yang dilakukan Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas sudah berjalan sesuai dengan konsep manajemen sumber daya guru, yaitu dalam upaya mengatur sumber daya guru diperlukan penempatan yang sesuai dengan bakat, minat dan potensi tenaga pendidik, serta kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga pendidik. Pengembangan diri tenaga pendidik yang dilakukan di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas sudah berjalan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen, dan adanya pengawasan serta evaluasi dan monitoring langsung bagi tenaga pendidik.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Upaya mewujudkan Generasi Qur'ani di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas dilakukan dengan berpedoman kepada beberapa langkah diantaranya pertama melakukan seleksi dalam menerima santri dan santriwati, kemudian menerapkan pembiasaan membaca dan menghafal Al-Qur'an, serta mentadaburri dalam kehidupan sehari-hari. Adapun usaha-usaha tertentu yang dilakukan seperti mendidik, mengarahkan, menggerakkan, membimbing, membina santri untuk memiliki jiwa Qur'ani.

#### B. Saran

Untuk pengembangan penelitian lebih lanjut terdapat beberapa saran diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Mencari donatur tetap yang menyumbang kegiatan pengembangan diri tenaga pendidik, agar biaya yang dibutuhkan ketika ingin mengadakan kegiatan tidak terkendala, sehingga program-program yang telah dirancang lebih maksimal dilakukan.
2. Kerjasama dengan instansi pendidikan lebih dimaksimalkan lagi, terutama untuk lembaga pendidik yang mempunyai program unggulan Al-Qur'an, agar mewujudkan generasi Qur'ani lebih mudah diraih.
3. Melakukan rekrutmen sumber daya guru di bidang publikasi ilmiah yang dapat mengorganisir berita tentang Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas secara maksimal, agar masyarakat luar dapat melihat semua kegiatan yang dilakukan oleh Pondok Pesantren terutama dalam pengembangan diri tenaga pendidik dan pengembangan peserta diri,

sehingga lembaga pendidikan lain dapat meniru sesuai yang diterapkan oleh Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas.



### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Wahid, 2001. *Menggerakkan Tradisi, Esai-Esai Pesantren*, (Yogyakarta: LKIS)
- Andi Prastowo. 2011. *Memahami Metode-Metode Penelitian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Abdul Hadis. Nurhayati. 2014. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Abdul Hadi. *Konsepsi Manajemen Mutu Dalam Pendidikan. Modeling*, Jurnal Program Studi PGMI Vol. 5, No. 2, September 2018
- A. R. Tilaar, 1999. *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional Dalam Perspektif Abad 21*, (Magelang: Tera Indonesia)
- Baharuddin, 2007. *Psikologi Pendidikan: Refleksi Teoritis Terhadap Fenomena*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Depdiknas. 2000. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Menengah Umum
- Departemen Pendidikan Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, (Jakarta: Sinar Grafika)
- Dekdikbud, 2010. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Balai Pustaka Jakarta, Cet. Ke III)
- Dohar, 2003. "Profil Religiusitas Sosial dalam Pendidikan Islam", dalam Abdul Munir Mulkan dkk., *Religiusitas IPTEK*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar Offset)
- BPS Kampar. 2017. *Kecamatan Kampar Kiri Hulu Dalam Angka 2017*. Bangkinang: BPS Kabupaten Kampar
- Fikri Farikh, 2019. *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Pembelajaran Al-Qur'an*, (Studi Kasus Di Taman Pendidikan Al-Qur'an Yasinat Jember)
- Fuad Asy Syalhub, 2006. *Guruku Muhammad, Terj. Nashirul Haq*, (Jakarta: Gema Insani)
- Hartono. 2019. *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru: Zanafafa Publishing
- Hamam Faizin, 2012. *Sejarah Pencetakan Al-Qur'an*, (Yogyakarta: Era Baru Pressindo)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## State Islamic University of Sultan Starif Kasim Riau

- Hasaini Usman. 2019. *Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Teori dan Praktek*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara
- HR Bukhari, *Dalam Kitab Jenazah, Bab. Jika Anak Kecil Masuk Islam Lalu Mati, Apakah Wajib Disholati*. No.1271
- HR Muslim, *Dalam Kitab Shalatnya Musafir, Di Bab Shalat Malam*, No. 1233
- Ismail Solihin, 2012. *Manajemen Strategik*, (Bandung: Erlangga)
- Juharyanto. 2017. “*Kepemimpinan Unggul Kepala Sekolah Dasar Daerah Terpencil (Studi Multisitus Pada Sekolah Dasar Di Kabupaten Bondowoso)*”. 26 No.1
- Malayu S.P Hasibuan, 2017. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara
- Moh. Haitami Salim, Syamsul Kurniawan, 2012. *Studi Ilmu Pendidikan Islam*, (Jogjakarta: Arr-Ruzz Media)
- Mulyadi. 2016. “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*”. Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak
- Muhammad Muntahibun Nafis, 2011. *Ilmu Pendidikan Islam*. (Yogyakarta: Teras)
- Ma Syamsul Ma’arif. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: Percetakan IPB
- Ma Quraish Shihab, 2005. *Wawasan Al Quran*, (Bandung: Mizan)
- Nainun Naim, 2009. *Menjadi Guru Inspiratif; Memberdayakan Dan Mengubah Jalan Hidup Siswa*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar)
- Omar Hamalik, 2016. *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara)
- Priyono Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher
- Priyono, 2007. *Pengantar Manajemen*, (Zifatama Publisher)
- Ratu Wardarita. dkk. 2016. “*Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Profesional Dalam Kompetisi Global*”. (Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Said Aqil Munawar, 2002. *Al-Qur`An Membangun Tradisi Kesalehan Hakiki*, (Ciputat Press Jakarta, Cetakan Ke 2 Agustus)
- Said Agil Husin Al Munawwar, 2005. *Aktualisasi Nilai-Nilai Qurani Dalam Sistem Pendidikan Islam*, (Ciputat: Ciputat Press)
- Salam, Syamsir, Jaelani Aripin. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: UIN Press
- Samsul Ma'arif, 2017. "Konsep Dasar Iain Maliki Malang Dalam Mencetak Generasi Qurani Berbasis Ulul Albab". *Jurnal Keislaman & Kemasyarakatan Al-Iman*. Vol. 1 No.01
- Sandi Siyoto, Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Jogjakarta : Literasi Media Publishing.
- Siswanto, 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Silalahi, Ulbert. 2020. *Studi tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Soetrisno Hadi. 2005. *Metodologi Research*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi
- Subhi As-Shalih, 2013. *Mabahits Fi Ulumil-Qur`An*, (Pustaka Firdaus, Jakarta)
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suarsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. Cet. Ke-13
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta)
- Sutopo, Hidayat, 2001 "Manajemen Pendidikan", (Malang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang)
- Wahjosumidjo. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. (Jakarta: Rajawali Pers)
- Widulo. 2017. *Metodologi Penelitian*. (Jakarta: PT. Gramedia)
- Yasin, Fatah, 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Malang, UIN Maliki Press)



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Zakiyah Darajat, 2008. *Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam*, Cet IV. (Jakarta: Bumi Aksara)

#### Lampiran I Daftar Lampiran Pedoman Wawancara

Peneliti : Fahmi Anwar Nasution  
NIM : 21990615536  
Jurusan/Fakultas : Manajemen Pendidikan Islam/ Program Pascasarjana  
Judul Penelitian : “Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Mewujudkan Generasi Qur’ani Di Pondok Pesantren AlMukhlisin Kabupaten Padang Lawas”  
Informan : Kepala MTs & Wakil Kurikulum, Kepala MA & Wakur  
Hari/Tanggal :  
Tempat :  
A. Rekrutmen Guru

1. Bagaimana prosedur perencanaan tenaga pendidik Di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas ?  
Membuka rekrutmen atau lowongan kerja sesuai dengan bidang masing-masing
2. Bagaimanakah proses rekrutmen tenaga pendidik baru di Di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas ?  
Proses rekrutmen tenaga pendidik dipesantren ini adalah melalui berupa tahapan. Yang pertama seluruh surat lamaran yang masuk kepesantren kita seleksi kemudian melihat latar belakang pendidikannya. Setelah dipilih beberapa berkas kemudian calon tenaga pendidik kita panggil untuk menanyakan bagaimanakah kesiapannya untuk bergabung dengan pesantren. Kemudian diwawancarai bersediakah fokus bekerja di pensantren tanpa bekerja ditempat lain. Yang kedua setelah berkomitmen dengan pesantren dilanjutkan dengan peerteaching dengan peserterta didiknya Kepala Madrasah, WKM kurikulum dan Guru bidang Study senior.

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagaimana perencanaan kebutuhan tenaga pendidik di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas?

Kebutuhan tenaga pendidik dipesantren adalah harus cakap dan lihai dibidangnya masing-masing, harus pandai membaca Al-Quran secara tartil, dan mampu mengikuti aturan pesantren.

4. Apakah kondisi keuangan juga menjadi pertimbangan dalam perekrutan tenaga pendidik?

Tidak karna ketika kita merekrut tenaga pendidik jelas bahwa guru bidang study tersebut sudah wajib kita rekrut apalagi dipesantren sistem fokus bekerja hanya dipesantren saja.

5. Kondisi apa yang mengharuskan sekolah menambah tenaga pendidik?

Ketika ada tenaga pendidik yang mengundurkan diri dan ketika penambahan ruang kelas dari tahun sebelumnya.

6. Bagaimana alur perekrutan tenaga pendidik?

Informasi diumumkan lowongan kerja sisitus web pesantren dan disosial media pesantren → seleksi berkas yang masuk → wawancara → peerteaching → pengumuman lulus → penandatanganan fakta integritas.

7. Darimana sekolah mendapat tenaga pendidik tersebut?

Dari berkas lamaran yang masuk kepihak pesantren.

#### B Seleksi Sumber Daya Guru

1. Apa kriteria yang dipersyaratkan untuk jadi tenaga pendidik di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas?

Harus relevan dengan bidang Study yang diampuh, cakap dan mampu di bidangnya, pandai mengaji secara Tartil. Bersedia mengikuti aturan pesantren.

2. Dalam pelaksanaannya, siapa yang melakukan seleksi terhadap calon tenaga pendidik? Kepala Madrasah, WKM kurikulum dan dan guru senior yang dianggap mampu

3. Setelah proses penyeleksian berjalan, siapa yang berhak menentukan calon tenaga pendidik diterima atau tidak di di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas?

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepala Madrasah

4. Apakah yang bapak/ibu ketahui tentang generasi qur'ani ?

Generasi qurani adalah generasi yang meyakini kebenaran alquran dan yang menjadikan al-Quran sebagai pedoman hidup mereka, meyakini kebenaran al-Quran, membaca dan memahaminya dengan benar dan baik, serta mengamalkannya dalam seluruh aspek kehidupan mereka

### C Penempatan Guru

1. Bagaimana proses penempatan dan penugasan tenaga pendidik?

Proses penempatan dan penugasan tenaga pendidik adalah dengan keilmuannya berdasarkan lama kerja dan kecakapannya untuk guru baru.

2. Apa saja yang dijadikan pertimbangan untuk penempatan dan pemberian tugas tenaga pendidik?

yang dijadikan pertimbangan untuk penempatan dan pemberian tugas berdasarkan kerelevanan ijazahnya dengan bidang Studynya.

3. Apa kriteria yang dipersyaratkan untuk tenaga pendidik yang dapat mengajar di dua lembaga berbeda?

Ketika pesantren yang membutuhkan dan tidak ada pelamar di bidang tersebut yang lebih mampu.

4. Bagaimana pengelompokan guru dalam kegiatan pembelajaran, sejauh ini apakah sudah sesuai dengan bidang yang diampu?

Sangat sesuai karna kita merekrut tenaga pendidik berdasarkan kualifikasi pendidikannya

5. Apakah bapak sudah memberikan penempatan kerja pada pendidik sesuai dengan kemampuan pegawai tanpa membedakan antara pendidik satu dengan yang lainnya?

Ya karna dipentren ini sistemnya bukan latar belakang kekeluargaan dan kedekatan akan tetapi berdasarkan kemampuan yang ditunjukkan

### D Pengembangan/Pelatihan Guru

1. Adakah program pengembangan yang diperuntukan untuk tenaga pendidik?

Ada

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Apakah Sekolah secara rutin melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan bagi tenaga pendidik ?

Ya

3. Kegiatan seperti apa yang dilakukan oleh sekolah ? Apakah ada studi tindak lanjut dari pelatihan tersebut ?

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan pesantren adalah dengan membuat Musyawarah Guru Mata Pelajaran, kemudian untuk narasumbernya kita berdayakan guru-guru yang sertifikasi, untuk study tindak lanjutnya nanti ketika ada undangan dari pihak Kemenag kita akan mengirim guru untuk mewakili.

4. Bolehkah bapak/ibu menjelaskan bagaimana pembinaan yang dilakukan kepada pendidik di sekolah/madrasah ini untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sehingga dapat mewujudkan generasi Qur'ani?

Mengadakan perbaikan bacaan Al-Qur'an, membedah beberapa kitab ulumul Qur'an dan mengadakan pengajian bulanan serta MGMP tahfiz

5. Bagaimanakah cara Bapak dalam memberikan motivasi (motivation) untuk meningkatkan kinerja pada pendidik di sekolah/madrasah yang bapak pimpin ?

Memberikan reward pada guru yang berprestasi

6. Bagaimanakah strategi bapak dalam memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja nya?

Memberikan penghargaan dihadapan tenaga pendidik ketika dalam rapat evaluasi

7. Menurut pandangan bapak apakah setiap pendidik dan tenaga kependidikan ketika mengalami suatu kesulitan sering berkonsultasi dengan bapak untuk meminta bantuan "saran, bahkan kritik" ?

Ya karna pada prinsipnya kita selalu menjalin komunikasi dengan baik

### E. Pengawasan Guru

1. Bagaimana metode penilaian kinerja guru?

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Metode penilain yang dilakukan dipesantren ini adalah dengan supervisi ke ruangan ketika mengajar

2. Siapa yang berhak melakukan penilaian?

Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah

3. Apa tindak lanjut dari hasil penilaian?

Memberikan rewod bagi yang berprestasi dan memberikan arahan dan bimbingan bagi yang kinerjanya menurun.

4. Menurut Pandangan Bapak, bagaimana gambaran umum tentang kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah ini ?

Menurut saya tenaga pendidik dan kependidikan di madsasah yang saya pimpin selalu berusaha memberikan yang terbaik, disiplin waktu dan selalu menjalin komunikasi bila menemukan kesulitan.

5. Apakah sejauh ini peran pendidik dalam mendukung untuk mewujudkan generasi Qur'ani di sekolah/madrasah ini sudah terpenuhi?

Peran pendidik dalam mewujudkan generasi qurani di madrasah ini sudah terpenuhi dibuktikan dengan pembiasaan peserta didik membaca Al-Quran setiap pagi, membaca doa sebelum belajar dan ikut serta mendampingi peserta didik solat Zduhur berjamaah

6. Bolehkah bapak menjelaskan pelanggaran-pelanggaran apa saja yang pernah dilakukan pendidik yang dapat mengganggu proses perwujudan generasi Qur'ani dan bagaimana cara mengatasinya?

Sejauh ini pelanggaran yang dilakukan pendidik yang dapat mengganggu proses perwujudan generasi qurani belum tidak ada karna diawal perekrutan itu sudah jelas di sampaikan.

7. Bagaimanakah langkah yang bapak lakukan untuk meningkatkan kedisiplinan disekolah ini, khususnya pada pendidik ?

Dengan diadakannya pinjer pritrn, ditambah dengan adanya piket harian yang selalu siap sedia memeriksa setiap kelas yang kosong setiap saatnya. Dan tentunya melaksanakan suatu pekerjaan sebelum menyuruh tenaga pendidik seperti datang lebih awal sebelum pendidik hadir sidekolah.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Apakah yang bapak lakukan jika ada salah satu guru yang tidak merespon dukungan yang bapak berikan?

Menjalin komunikasi alasan apa yang menyebabkan guru tersebut tidak merespon sekalian memberikan pengertian

### F. Kompensasi Guru

1. Apa kompensasi yang didapat tenaga pendidik yang mengajar di dua lembaga?

Tidak ada, karna prinsipnya semua guru sama

2. Apakah kompensasi tersebut meningkatkan kinerja tenaga pendidik?

Ada atau tidak ada kompensasi setiap guru di pesantren ini harus menjadi yang terbaik karna diawal bergabung ke pesantren hal tersebut sudah dibicarakan

3. Bagaimana sistem kompensasi terhadap pendidik dan tenaga kependidikan ?

Tanaga pendidik diberikan kompensasi apabila ada ujur atau faktor-faktor lain

4. Apa tanggapan tenaga pendidik yang hanya mengajar di salah satu lembaga terhadap kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidikan yang mengajar di dua lembaga?

untuk keringanan mengajar di dua tempat tidak ada kompensasi

5. Dalam hal ini dukungan apa yang sudah pernah bapak berikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk mewujudkan generasi Qur'ani pada lembaga pendidikan ini?

Dengan diadakannya pelatihan tahsinul quran, dan hapalan juz 30 untuk seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta diadakannya pengajian bulanan pesantren setiap bulannya.

6. Dapatkah bapak menjelaskan hal apa saja yang biasa bapak lakukan untuk mendukung para guru untuk meningkatkan kinerja nya serta dapat mewujudkan generasi Qur'ani?

Tentunya dengan pemberian reward keguru tersebut

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Apakah dukungan yang bapak berikan mendapatkan apresiasi yang baik dari semua guru di lembaga ini?  
Iya karna dengan adanya apresiasi tersebut mereka merasa akan ada persaingan sehat untuk melakukan yang terbaik.

### Generasi Qur'ani

1. Bagaimana mewujudkan ulama dan umara yg ahlul qurra wal huffaz?  
Dengan membina dan menempah akhlakul karimah, Al-Quran serta hadist semenjak dimulai awal pendaftaran ke pondok pesantren sampai tamat
2. Bagaimana konsep dari Pondok Pesantren sendiri utk mendidik santri terkhusus generasi qurani?  
Dengan mewajibkan hapalan wajib kepada santri santriat serta mentadabburinya.
3. Metode apa yang anda gunakan dalam mengajar tahfidz?  
Metode talaqqi, murojaah dan ceramah
4. Bagaimana kriteria santri yang diterima dlm mewujudkan visi?  
Bisa baca Alquran secara tartil, serta mengetahui mahkorijul huruf dan sifatnya
5. Kegiatan apa saja yang mendukung santri untuk lebih mendalami alquran?  
Dengan diadakannya qiroatul quran setiap paginya, les iqro bagi yang belum bisa baca Al-quran, kegiatan takhossun hapalan Al-qur'an, les Naghom (mujawwad) untuk yang berbakat
6. Apakah santri selalu mengikuti kegiatan yang dilakukan pihak mahad?  
Iya
7. Faktor apa saja yang menjadi pendukung?  
Fasilitas dan sarana prasarana serta SDM tenaga Pendidik yang memadai.
8. Faktor apa saja yang menjadi kendala?  
Banyaknya kegiatan santri
9. Apa target yang dicapai selama santri di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin?  
Bisa menjuarai disetiap bidang ditingkat Nasional
10. Bagaimana hasilnya, Apakah tercapai?  
Hasilnya baru bidang Kaligrafi dan tahfizul Qur'an yang berhasil



## PEDOMAN WAWANCARA

Peneliti : Fahmi Anwar Nasution  
 NIM : 21990615536  
 Jurusan/Fakultas : Manajemen Pendidikan Islam/ Program Pascasarjana  
 Judul Penelitian : “Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Mewujudkan Generasi Qur’ani Di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas”

Informan : Tenaga Pendidik (Guru)  
 Hari/Tanggal :  
 Tempat :

### A. Rekrutmen Guru

1. Bagaimanakah proses rekrutmen tenaga pendidik baru di Di Pondok Pesantren AlMukhlisin Kabupaten Padang Lawas ?

Saya mengantarkan surat lamaran kemudian saya dipanggil untuk menanyakan bagaimanakah kesiapan saya untuk bergabung dengan pesantren. Kemudian diwawancarai bersediakah saya fokus bekerja di pensantren tanpa bekerja ditempat lain. kemudian peerteaching dengan peserterta didiknya Kepala Madrasah, WKM kurikulum dan Guru bidang Study senior

2. Bagaimana alur perekrutan tenaga pendidik?  
 Informasi diumumkan lowongan kerja sisitus web pesantren dan disosial media pesantren→seleksi berkas yang masuk → wawancara → peerteaching → pengumuman lulus →penandatanganan fakta integritas
3. Darimanakah informasi kerja yang ada di Di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas bapak/ibu dapatkan?  
 Informasi yang diumumkan dibukanya lowongan kerja di sisitus web pesantren dan disosial media pesantren

### B. Seleksi Sumber Daya Guru

1. Apa kriteria yang dipersyaratkan untuk jadi tenaga pendidik di Pondok Pesantren AlMukhlisin Kabupaten Padang Lawas?

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi undang-undang UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarar mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Relevan dengan bidang study yang dibutuhkan dan mampu membaca Al-Qur'an

2. Dalam pelaksanaannya, siapa yang melakukan seleksi terhadap calon tenaga pendidik?

Kepala Madrasah, WKM kurikulum dan guru senior

3. Setelah proses penyeleksian berjalan, siapa yang menentukan calon tenaga pendidik diterima atau tidak di di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas?

Kepala Madrasah

#### C. Penempatan Guru

1. Bagaimana proses penempatan dan penugasan tenaga pendidik?

Proses penempatan dan penugasan tenaga pendidik adalah dengan keilmuannya berdasarkan lama kerja dan kecakapannya untuk guru baru

2. Apa saja yang dijadikan pertimbangan untuk penempatan dan pemberian tugas tenaga pendidik?. Berdasarkan lama kerja dan kecakapannya
3. Apa tanggapan tenaga pendidik yang hanya mengajar di salah satu lembaga terhadap kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidikan yang mengajar di dua lembaga?

Tidak ada karna apapun keputusan pesantren adalah untuk kebaikan bersama

4. Apa kriteria yang dipersyaratkan untuk tenaga pendidik yang dapat mengajar di dua lembaga berbeda?

Mempunyai bakat yang berbeda

#### D. Pengembangan/Pelatihan Guru

1. Adakah program pengembangan yang diperuntukan untuk tenaga pendidik?

Ada

2. Apakah Sekolah secara rutin melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan bagi tenaga pendidik ?

Ya

3. Kegiatan seperti apa yang dilakukan oleh sekolah ?



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan pesantren adalah dengan membuat Musyawarah Guru Mata Pelajaran, kemudian untuk narasumbernya kita berdayakan guru-guru yang sertifikasi,

4. Apakah ada studi tindak lanjut dari pelatihan tersebut ?  
untuk study tindak lanjutnya nanti ketika ada undangan dari pihak Kemenag kita akan mengirim guru untuk mewakili
5. Bagaimana kondisi siswa dan prestasi yang telah diraih dan dampaknya terhadap perolehan siswa baru ?

Perolehan prestasi yang diperoleh pesantren seperti juara 1 tingkat Nasional Bidang Kaligrafi, juara 1 pertandingan sepakbola pada Liga Santri regional Sumatera Utara Pada tahun 2019, terbaik 1 tafsir Bahasa Arab Provinsi Sumatera Utara, terbaik 1 Nasyid Putra dan Putri pada Tahun 2018 Provinsi Sumatera Utara dan harapan 2 bidang tafsir bahasa Indonesia Tingkat Nasional. Adapun pengaruh dari dari pencapaian tersebut adalah dengan antusiasnya orangtua murid mendaftarkan anak-anaknya di pondok pesantren ini. untuk tahun ajaran ini jumlah untuk MTS 555 orang dan untuk MAS 333 Orang

E. Pengawasan Guru

1. Bagaimana metode penilaian kinerja guru?  
Dengan supervisi kepala madrasah dan WKM kurikulum ketika proses pembelajaran
2. Siapa yang melakukan penilaian?  
Kepala Madrasah dan WKM kurikulum
3. Apa tindak lanjut dari hasil penilaian?  
Dengan pemberian reward
4. Bagaimanakah pandangan Bapak/Ibu tentang (problem solving), pemecahan masalah yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait mewujudkan generasi Qur'ani pada lembaga pendidikan ini ?
5. Menurut bapak/ibu bagaimanakah cara kepala sekolah memberikan pengarahan kerja pada pendidik di sekolah/madrasah ini? Apakah sudah terealisasi?

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarar mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Bagaimanakah pandangan Bapak/Ibu berkaitan dengan motivasi yang sudah diberikan kepala sekolah untuk tenaga pendidik? sejauh ini apakah sesuai dengan yang bapak/ibu harapkan?

Pandangan saya terhadap motivasi yang sudah diberikan kepala sekolah untuk tenaga pendidik adalah sudah cukup bagus. Tenaga pendidik selalu diberikan motivasi dan mengadakan musyawarah apabila ada kendala-kendala yang dihadapi oleh peserta didik dalam proses belajar mengajar. Sudah, namun demikian harus tetap ditingkatkan lagi untuk kedepannya demi kemajuan dan keefektifan belajar mengajar di hari-hari mendatang.

7. Apakah sejauh ini kepala sekolah sudah memberikan monitoring kerja pada tenaga pendidik di sekolah/madrasah ini?

Sudah

8. Sejauh ini bagaimanakah hasil dari monitoring yang sudah diberikan, apakah sudah sesuai dengan harapan?

Sesuai

9. Sejauh ini bagaimanakah perilaku kepala sekolah untuk mewujudkan generasi Qur'ani di lembaga tersebut ? bisakah bapak/ibu menjelaskannya?

Sejauh ini perilaku kepala sekolah untuk mewujudkan generasi Qur'ani di lembaga ini sudah cukup baik. Usaha-usaha yang di lakukan seperti ketika apel pagi seluruh siswa dan guru wajib tilawah Al-Qur'an, disamping itu pelajaran-pelajaran di kelas pun banyak yang berhubungan dengan Al-Qur'an dengan harapan supaya tercipta siswa yang Qur'ani, seperti pelajaran tahsinul Qur'an, tahpidzul, Qur'an Uloomul Qur'an dan pelajaran-pelajaran lainnya.

F. Kompensasi Guru

1. Apa kompensasi yang didapat tenaga pendidik yang mengajar di dua lembaga?

Tidak ada

2. Apakah kompensasi tersebut meningkatkan kinerja tenaga pendidik?

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karna tidak ada kompensasi jadi tidak mempengaruhi

3. Bagaimanakah gambaran umum tentang generasi qur'ani? sejauh ini apa saja peran bapak/ibu dalam mewujudkan generasi Qur'ani di sekolah/madrasah ini?

Sampai sejauh ini ada prospek untuk menjadi kader-kader generasi qur'ani. Ikut serta dalam mensukseskan kurikulum yang berhubungan dengan generasi qur'ani

4. Bagaimana sistem kompensasi terhadap pendidik dan tenaga kependidikan ?

Tanaga pendidik diberikan kompensasi apabila ada ujur atau faktor-faktor lain

#### G. Generasi Qur'ani

1. Bagaimana mewujudkan ulama dan umara yg ahlul qurra wal huffaz?  
Dengan membina dan menempah akhlakul karimah, Al-Quran serta hadist semenjak dimulai awal pendaftaran ke pondok pesantren sampai tamat
2. Bagaimana konsep dari Pondok Pesantren sendiri utk mendidik santri terkhusus generasi qurani?  
Dengan mewajibkan hapalan wajib kepada santri santriat serta mentadabburinya.
3. Metode apa yang anda gunakan dalam mengajar tahfidz?  
Metode talaqqi, murojaah dan ceramah
4. Bagaimana kriteria santri yang diterima dlm mewujudkan visi?  
Bisa baca Alquran secara tartil, serta mengetahui mahkorijul huruf dan sifatnya
5. Kegiatan apa saja yang mendukung santri untuk lebih mendalami alquran?  
Dengan diadakannya qiroatul quran setiap paginya, les iqro bagi yang belum bisa baca Al-quran, kegiatan takhossun hapalan Al-qur'an, les Naghom (mujawwad) untuk yang berbakat
6. Apakah santri selalu mengikuti kegiatan yang dilakukan pihak mahad?  
Iya

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Faktor apa saja yang menjadi pendukung?  
Fasilitas dan sarana prasarana serta SDM tenaga Pendidik yang memadai.
8. Faktor apa saja yang menjadi kendala?  
Banyaknya kegiatan santri
9. Apa target yang dicapai selama santri di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin?  
Bisa menjuarai disetiap bidang ditingkat Nasional
10. Bagaimana hasilnya, Apakah tercapai?  
Hasilnya baru bidang Kaligrafi dan tahfizul Qur'an yang berhasil



UIN SUSKA RIAU



## Lampiran 2 Pedoman Observasi

1. Kondisi Bangunan Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas
2. Kegiatan proses pembelajaran antara pendidik dengan siswa/siswi.
3. Proses kerja kepala sekolah dalam mewujudkan generasi Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas
4. Kegiatan-kegiatan lembaga yang melibatkan tenaga pendidik dan peserta didik

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Lampiran 3 Pedoman Studi Dokumentasi

1. Profil sekolah a. Visi b. Misi c. Tujuan d. Organisasi
2. Denah lokasi/ruang
3. Foto Lingkungan sekolah
4. Struktur Organisasi
5. Fasilitas pendukung
6. Jabatan Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan.
7. Tata tertib tenaga pendidik dan peserta didik
8. Daftar rekapitulasi prestasi
9. Dokumen peserta/ peraih prestasi
10. Foto proses belajar mengajar
11. Foto pembinaan
12. Foto hasil prestasi pendidik
13. Kondisi pendidik dan tenaga kependidikan (status pegawai, jenis kelamin, pendidikan) dan siswa (klas VII,VIII,IX, X, XI,XII) masing-masing ada berapa kelas.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

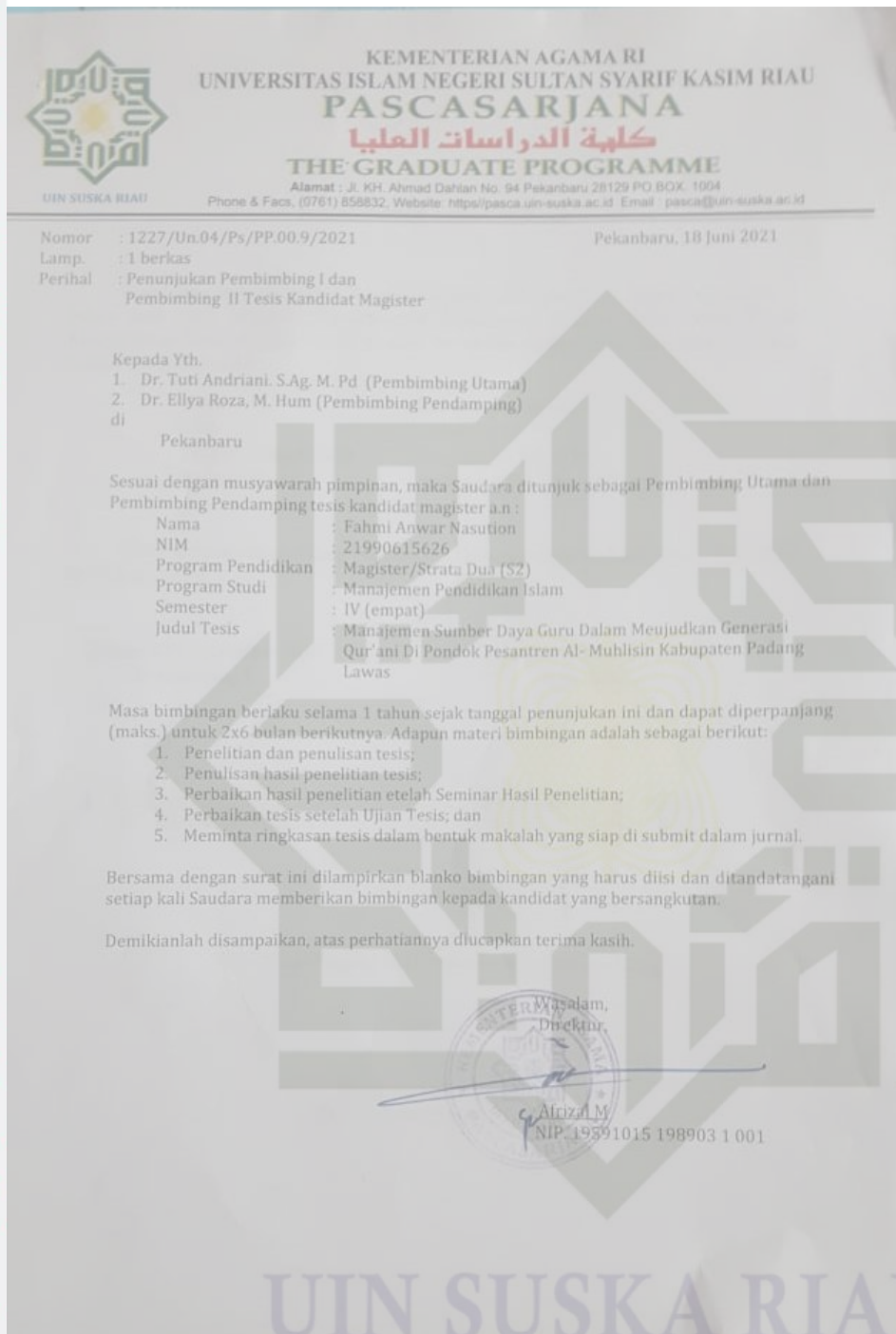
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**PASCASARJANA**  
كلية الدراسات العليا  
**THE GRADUATE PROGRAMME**  
Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO BOX. 1004  
Phone & Facs. (0761) 858832 Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id> Email: [pasca@uin-suska.ac.id](mailto:pasca@uin-suska.ac.id)

Nomor : 1227/Un.04/Ps/PP.00.9/2021 Pekanbaru, 18 Juni 2021  
Lamp. : 1 berkas  
Perihal : Penunjukan Pembimbing I dan Pembimbing II Tesis Kandidat Magister

Kepada Yth.  
1. Dr. Tuti Andriani, S.Ag, M. Pd (Pembimbing Utama)  
2. Dr. Ellya Roza, M. Hum (Pembimbing Pendamping)  
di  
Pekanbaru

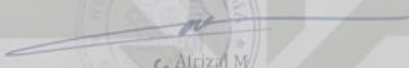
Sesuai dengan musyawarah pimpinan, maka Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping tesis kandidat magister a.n. :  
Nama : Fahmi Anwar Nasution  
NIM : 21990615626  
Program Pendidikan : Magister/Strata Dua (S2)  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Semester : IV (empat)  
Judul Tesis : Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meujudkan Generasi Qur'ani Di Pondok Pesantren Al- Muhlisin Kabupaten Padang Lawas

Masa bimbingan berlaku selama 1 tahun sejak tanggal penunjukan ini dan dapat diperpanjang (maks.) untuk 2x6 bulan berikutnya. Adapun materi bimbingan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dan penulisan tesis;
2. Penulisan hasil penelitian tesis;
3. Perbaikan hasil penelitian setelah Seminar Hasil Penelitian;
4. Perbaikan tesis setelah Ujian Tesis; dan
5. Meminta ringkasan tesis dalam bentuk makalah yang siap di submit dalam jurnal.

Bersama dengan surat ini dilampirkan blanko bimbingan yang harus diisi dan ditandatangani setiap kali Saudara memberikan bimbingan kepada kandidat yang bersangkutan.

Demikianlah disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wasalam,  
Direktur,  
  
Alrizal M.  
NIP. 19591015 198903 1 001

UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**YAYASAN AL-MUKHLISHIN PADANG LAWAS**  
**MADRASAH ALIYAH AL – MUKHLISHIN SIBUHUAN**  
 JL. BHAKTI NO. 78 B LINGKUNGAN II PASAR SIBUHUAN  
 KEC. BARUMUN KAB. PADANG LAWAS SUMUT 22763  
 TELP./NO.HP: (0636) 421855/082162518500

Nomor : 166 /B/03/YAMIN/XII/1443  
 Lampiran : -  
 Hal : Surat Keterangan Penelitian

Sibuhuan, 17 Juli 2021

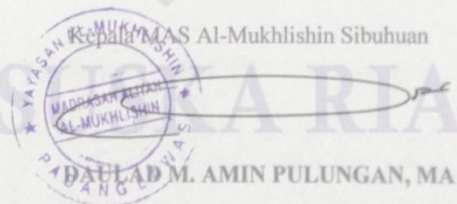
Kepada Yth.  
 Direktur Pascasarjana  
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
 di –  
 Pekanbaru

Dengan Hormat,  
 Dengan ini kami menyatakan bahwa :

Nama	: FAHMI ANWAR NASUTION
NIM	: 21990615626
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam S2
Judul Penelitian	: Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru dalam Mewujudkan Generasi Qur'ani di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Kabupaten Padang Lawas

Bahwa nama tersebut diatas benar telah melakukan Penelitian di MAS Al-Mukhlisin Sibuhuan.

Demikianlah Surat Keterangan ini kami sampaikan dan kiranya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.








### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

  
 KEMENTERIAN AGAMA RI  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**PASCASARJANA**  
 كلية الدراسات العليا  
**THE GRADUATE PROGRAMME**  
 Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO BOX. 1004  
 Phone & Facs. (0761) 858832, Website: <http://pasca.uin-suska.ac.id> Email : [pasca@uin-suska.ac.id](mailto:pasca@uin-suska.ac.id)

---

Nomor : 1227/Un.04/Ps/PP.00.9/2021  
 Lamp. : 1 berkas  
 Perihal : Penunjukan Pembimbing I dan Pembimbing II Tesis Kandidat Magister

Pekanbaru, 18 Juni 2021

Kepada Yth.

1. Dr. Tuti Andriani, S.Ag. M. Pd (Pembimbing Utama)
2. Dr. Ellya Roza, M. Hum (Pembimbing Pendamping)

di  
Pekanbaru

Sesuai dengan musyawarah pimpinan, maka Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping tesis kandidat magister a.n :

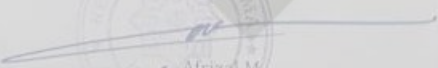
Nama : Fahmi Anwar Nasution  
 NIM : 21990615626  
 Program Pendidikan : Magister/Strata Dua (S2)  
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
 Semester : IV (empat)  
 Judul Tesis : Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meujudkan Generasi Qur'ani Di Pondok Pesantren Al-Muhlisin Kabupaten Padang Lawas

Masa bimbingan berlaku selama 1 tahun sejak tanggal penunjukan ini dan dapat diperpanjang (maks.) untuk 2x6 bulan berikutnya. Adapun materi bimbingan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dan penulisan tesis;
2. Penulisan hasil penelitian tesis;
3. Perbaikan hasil penelitian setelah Seminar Hasil Penelitian;
4. Perbaikan tesis setelah Ujian Tesis; dan
5. Meminta ringkasan tesis dalam bentuk makalah yang siap di submit dalam jurnal.

Bersama dengan surat ini dilampirkan blanko bimbingan yang harus diisi dan ditandatangani setiap kali Saudara memberikan bimbingan kepada kandidat yang bersangkutan.

Demikianlah disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wa'alaikum,  
 Direktur,  
  
 Afriza M.  
 NIP. 19591015 198903 1 001

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



**Wawancara Bersama Pimpinan Pondok Pesantren Al-Mukhlisin**



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



Silaturahmi Dan Observasi Di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sosialisasi Dan Silaturahmi Di Pondok Pesantren Al-Mukhlisin

UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



**Kegiatan Santri Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Padang Lawas**



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Kegiatan Santriwati Pondok Pesantren Al-Mukhlisin Padang Lawas







in collaboration with



Provide magnificent language services

# اختبار الكفاءة اللغة العربية لغير ناطقين بها شهادة الانجاز

هذا لشهيد ان

FAHMI ANWAR NASUTION

: اسم

1403021707946827

: رقم الهوية

15-07-2021

: تاريخ

15-07-2023

: صالح حتى

حصل النتيجة التالية في اختبار لمعرفة الكفاءة اللغوية

52 : الاستماع

54 : القواعد

49 : القراءة

517 : النتيجة

No. 396/HOMIE/VII/2021



Robi Kurniawan, M. A.  
Homie English Director



Izin No: 420/BID.PAUD.PNF.2/XII/2017/8700

Under the auspices of:  
HOMIE ENGLISH

At: Pekanbaru

Date: 17-07-2021

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa





Kredensial B

No: 97/BAN PAUD DAN PNFI/AKR/2019

Certificate Number: 420/HOMIE/VII/2021

TOEFL®

# CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Name : FAHMI ANWAR NASUTION

ID Number : 1403021707946827

Test Date : 17-07-2021

Expired Date : 17-07-2023

achieved the following scores:

Listening Comprehension : 57

Structure and Written Expression : 50

Reading Comprehension : 47

Total : 513



Robi Kurniawan, M. A.  
Homie English Director



Izin No: 420/BID.PAUD.PNF.2/XII/2017/8700

Under the auspices of:

HOMIE ENGLISH

At: Pekanbaru

Date: 22-07-2021

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
  - a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - b. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
2. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
3. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa





## BIODATA PENULIS



Nama saya Fahmi Anwar Nasution dengan NIM 21990615626. Saya lahir di Sibuhuan, 08 Juli 1979. Adapun riwayat pendidikan saya SD Negeri 2 Sibuhuan (1991), MTs Negeri Sibuhuan (1994), SMA Negeri 1 Medan (1997). Kemudian melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi pada tahun 2009 di Universitas Graha Nusantara Padang Sidempuan. Sekarang saya berprofesi sebagai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara. Saya tinggal di Sibuhuan Kabupaten Padang Lawas.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.